

MAVIMESTRE

parlem • treballem • avancem



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

Introducción

6 - 13

La Universidad Hoy
Retos de Futuro
Principios Orientadores de nuestro Programa

Las Personas: tú eres lo más importante

14 - 25

Los Estudiantes y las Estudiantes
El Personal de Administración y Servicios
El Personal Docente e Investigador

Estudios: el eje de la Universitat

26 - 32

Estudios Oficiales de Grado, Máster y Doctorado
Formación Permanente

Investigación y Transferència: esenciales para el progreso de la sociedad

33 - 41

Investigación
Transferencia e Innovación

42- 59

Funciones y Políticas transversales: valor y compromiso social

Cultura y Sociedad
Internacionalización
Multilingüismo
Igualdad, Diversidades y Políticas Inclusivas
Sostenibilidad y Cooperación
Vida Saludable
Política Deportiva

60 - 71

Recursos y gobernanza: claves para hacer política universitaria

Infraestructuras
Tecnologías de la Información
Suficiencia y Estabilidad Económica
Comunicación
Transparencia, Participación y Gobierno Abierto

72 - 76

Equip de Govern



MAVI
MESTRE

Hace cuatro años, bajo el lema 'La Universidad que Tú quieres' presentamos un programa a la comunidad universitaria que quería afrontar los principales retos a los que se enfrentaba la Universitat de València en un mundo en continuo cambio.

'Responsabilidad y Transformación' eran dos conceptos que acompañaban este lema de una candidatura que ofrecía diálogo, participación y búsqueda de consensos como forma de gobierno, y responsabilidad y eficacia como principios de gestión.

La pandemia que ha marcado estos últimos dos años ha acelerado las transformaciones que ya estaban en curso en nuestra sociedad, y también en la Universitat de València, y ha puesto de manifiesto la importancia del diálogo y la participación que proponíamos en la toma de decisiones, y de una cogobernanza inteligente.

Esto nos ha permitido atender este importante reto global y, junto a la responsabilidad de todas las personas que conformamos la Universidad, especialmente las que ocupan cargos de gestión, conseguir mantener una Universitat de

València activa y preparada para dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

Hace cuatro años proponíamos, también, impulsar acciones que permitieran que todas las personas de la comunidad universitaria pudieran realizarse y sentirse libres.

Hoy presentamos un programa y un equipo renovado, con experiencia, pero también con juventud, para atender todos los retos que tenemos delante pensando, en todo momento, en las personas, que son el núcleo de la Universitat de València.

Mavi Mestre

La Universitat Hoy

La Universitat de València hoy **destaca en los rankings internacionales más prestigiosos** como una institución líder a nivel estatal, tanto en los resultados de la actividad de investigación como en los indicadores en calidad de la docencia.

Somos la primera **Universidad de Europa en movilidad Erasmus**, coordinamos la red iberoamericana de Institutos Confucio, ocupamos la secretaría general de la Asociación de Televisión Científica y Cultural de Iberoamérica, y formamos parte del consorcio RCC con Harvard

University.

Esta posición de liderazgo es resultado del esfuerzo de toda la comunidad universitaria en la aplicación de un conjunto de políticas institucionales en las que **las personas se encuentran en el centro de la institución**.

Como consecuencia de la imposición de la tasa de reposición de efectivos, las plantillas, tanto de PDI como de PAS, presentan cifras elevadas de mediana edad. Para hacer frente a esta situación, y dentro del marco normativo vigente, se han acelerado los **procesos**

de estabilización y promoción tanto del PDI como del PAS, avanzándose las promociones antes de la finalización del contrato de las figuras laborales temporales.

La política de **becas propias y de ayudas en la investigación y a la cooperación** internacional se han mantenido en un contexto presupuestario restrictivo. Especialmente a lo largo de la crisis sanitaria por la pandemia por COVID-19, se ha hecho un importante esfuerzo con recursos propios para evitar que ninguna persona se quedara fuera de la Universidad por cuestiones económicas o de falta de medios, proporcionando equipamientos informáticos y conexiones a Internet, y se ha aplazado el pago de recibos al estudiantado siempre que ha sido necesario.

La Universitat de València destaca actualmente por una **adaptación de su oferta formativa** a la demanda de las personas y de los entornos socio-laborales, impulsando nuevas titulaciones, programas de doble titulación y de doble titulación internacional.

Los programas de **emprendimiento y de ocupación** han recibido un importante impulso para ofrecer oportunidades a las tituladas y los titulados universitarios, que presentan unos elevados niveles de ocupación a los seis meses de finalización de sus estudios en la Universitat de València, destacando la consistencia del trabajo realizado con la formación cursada.



La investigación realizada en nuestra Universidad es uno de nuestros mejores activos, gracias a la calidad de nuestros investigadores e investigadoras que han continuado destacando en tiempos de pandemia y que han demostrado, una vez más, la importancia de la ciencia para el desarrollo de las sociedades.

Nuestra universidad hoy en día acoge en su Parque Científico un amplio abanico de empresas de base tecnológica que contribuyen al desarrollo de nuevos sectores industriales en la economía valenciana.

Una contribución que se hace, también, desde las actividades de transferencia de conocimiento a la sociedad y el tejido económico, y de **innovación**.

Pero la Universitat de València actual es mucho más que la docencia, la investigación y la transferencia, es un **agente cultural** de primer orden que irradia su actividad más allá de los campus universitarios.

La amplia red de convenios y acuerdos, así como de Cátedras Institucionales con empresas, Administraciones Públicas y organizaciones sociales, configuran la Universitat de València como una institución



arraigada en su territorio, cumpliendo así con el objetivo de vertebración de la sociedad valenciana.

Distribuida en cuatro campus universitarios (Blasco Ibáñez, Burjassot-Paterna, Tarongers y Ontinyent), la Universitat de València cuenta con un importante patrimonio histórico arquitectónico, equipamiento científico y bienes culturales, que pone al servicio de la sociedad, preservando su conservación combinada con usos actuales.

Es el caso del edificio histórico de la calle de La Nave, de los palacios que acogen el Colegio Mayor Rector Peset y el Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación, y del bicentenario Jardín Botánico.

En esa visión de futuro, la

Universitat de València apuesta por la transformación digital tanto en su actividad docente como en las actividades de gestión, combinando la dimensión presencial con los servicios en línea. Ese es el espíritu en el que se está rehabilitando el edificio protegido que será la sede del **Espacio Vives**, un centro integral de servicios, participación y dinamización dirigido al **estudiantado**.

Así, recientemente se ha procedido a la implantación de una nueva **Administración Electrónica**, a la implantación del nuevo sistema de Registro General en línea, y de XatUV, un sistema de atención que reúne diferentes servicios y usa inteligencia artificial y consultas personales para dar una respuesta satisfactoria a las demandas de información.



Tecnología al servicio de las personas en una visión compartida de apuesta por la igualdad, la diversidad, la inclusión y la sostenibilidad como valores transversales de una universidad pública, valenciana, que proyecta nuestra identidad al mundo y que da respuesta a las necesidades de la sociedad valenciana.

Retos de Futuro

Las sociedades avanzadas se encuentran inmersas en un conjunto de cambios como consecuencia del **progreso de la ciencia** y las **tecnologías de la información y la comunicación** que ha caracterizado las dos últimas décadas.

Esta digitalización de la vida cotidiana se ha visto acelerada como consecuencia de las medidas adoptadas para combatir la pandemia por COVID-19. Por tanto, un reto permanente de los próximos años será la transformación **digital**, tanto de la gestión como de las actividades universitarias.

Esta pandemia ha puesto de manifiesto, más que nunca, la importancia de la ciencia en el progreso y desarrollo de las sociedades y de la calidad de vida de las personas.

Al mismo tiempo se ha producido un proceso de envejecimiento de la población que también tiene su reflejo en el sistema universitario, y que requiere de una apuesta por la retención y **captación de talento** universitario.

La investigación, una **investigación puntera e innovadora**, y su **transferencia al sistema productivo**, es imprescindible para avanzar. La Universitat de València, como universidad pública con una inmejorable capacidad de investigación reconocida en los rankings más destacados, ha de continuar haciendo una apuesta clara para que esta retención y captación de talento ponga toda su formación y capacidad al servicio de la investigación básica y aplicada y la **innovación**.

Estas políticas vinculadas con los recursos humanos de los sistemas universitarios se han visto gravemente afectadas por determinadas políticas y normativas gubernamentales, que nos han sido impuestas en la última década y que continúan haciendo más necesaria que nunca la apuesta firme por una **renovación planificada de las plantillas**.

La evolución de las formas de trabajar implica también una renovación de las metodologías docentes, requiriéndose una apuesta por unas **infraestructuras** modernas y especializadas para una docencia de calidad y una investigación puntera.

Del mismo modo, hay que dar respuesta a las **nuevas competencias profesionales y personales** que requiere la sociedad del siglo XXI. En ese sentido, y en el marco de los recientes cambios normativos, desarrollar programas de **formación permanente**, a lo largo de la vida, integrados y coordinados con los agentes socioeconómicos, es un reto de futuro en un mundo global e interconectado.

Todo ello requiere una **suficiencia y estabilidad financiera** que permita la planificación, a medio y largo plazo, de programas de elevados niveles de inversión y cobertura de las necesidades de



plantilla continuados en el tiempo.

Y, junto a los recursos, tenemos el importante reto del ejercicio de la **autonomía universitaria** efectiva en el marco de posibles cambios normativos. Una autonomía que tiene que ir asociada a una **rendición de cuentas** y una **transparencia** en la gestión.

Una **gestión responsable, eficaz y eficiente**, para optimizar los recursos que la sociedad confía al sistema universitario.

Todos estos retos se producen en un contexto de emergencia climática declarada por el Parlamento Europeo, y de la Agenda 2030 de **Objetivos de Desarrollo Sostenible** impulsada por la Organización de las Naciones Unidas.

Sostenibilidad y estilo de vida saludable que hemos de impulsar también desde los campus como parte de la responsabilidad social de la universidad pública. **Sostenibilidad** para un progreso social inteligente e **inclusivo**, para una sociedad en **igualdad** y en **diversidad**.

Principios Orientadores de nuestro programa

Para hacer frente a los retos planteados, y partiendo del análisis de la Universitat de València de hoy en día, proponemos los siguientes principios orientadores de la acción de gobierno para los próximos años:

Cogobernanza multinivel como principio de actuación de nuestro gobierno

Participación y diálogo en la toma de decisiones

Responsabilidad y eficacia en la gestión de recursos

Transparencia en la gestión docente, investigadora y administrativa

Rendición de cuentas a nuestros órganos de decisión y gobierno y a la sociedad

Empoderamiento de las personas para poder hacer realidad sus proyectos

Transformación digital al servicio de las personas

Multilingüismo como herramienta de internacionalización y de inserción profesional

Sostenibilidad y estilo de **vida saludable** como valores de una sociedad actual

Igualdad como principio básico, reconocimiento de la **diversidad** e impulso de la **inclusión** de todas las personas



LAS PERSONAS: TU ERES LO MÁS IMPORTANTE

El núcleo de la Universitat de València son las personas que forman la comunidad universitaria: estudiantado, personal de administración y servicios, personal docente e investigador, personal investigador en formación. Nuestra universidad ha de continuar avanzando sin dejar a ninguna persona atrás, hablando y trabajando con todas y todos.

Las estudiantes y los estudiantes son, sin duda, el centro de la Universidad. Nuestros esfuerzos van encaminados a conseguir que puedan lograr sus objetivos como personas y profesionales, y que puedan responder a las necesidades de nuestra sociedad de forma ética y creativa. Se trata de ofrecerles la mejor formación académica, pero también un acompañamiento desde el inicio de los estudios hasta la inserción laboral, además de dinamizar la participación estudiantil en la vida universitaria, en la cultura y en la gobernanza de la institución.

Hemos de conseguir de los poderes públicos que garanticen la igualdad de oportunidades del estudiantado en el acceso y desarrollo de los estudios, sin

discriminaciones por motivos económicos o de otro tipo, porque como servicio público universitario tenemos la misión encomendada por la sociedad de contribuir a eliminar las desigualdades. Pondremos todos los medios de nuestra universidad al servicio de este objetivo.

Aunque en los últimos años la plantilla del personal de **administración y servicios** de la Universitat de València se ha visto sometida a restricciones muy severas por la imposición de la tasa de reposición, ha demostrado que su compromiso, profesionalidad y dedicación es la base sobre la que se sustentan los avances de la institución en la consecución de los retos a que nos enfrentamos en los próximos años. No se puede entender una universidad moderna sin contar con un personal de administración y servicios motivado, formado, reconocido y bien organizado, con buenas condiciones de trabajo.

La progresión profesional del PAS es un elemento fundamental de la política de gestión de las personas. Las nuevas tecnologías

han de ser una herramienta clave para favorecer transformaciones que redunden en la mejora de la eficacia del trabajo, en el bienestar de las personas y en la creación de una administración digitalizada. Las estructuras de gestión se han de revisar para avanzar en un modelo de calidad del servicio público que prestamos. Mantendremos la apuesta por la profesionalidad y la mejora de este colectivo, por su estabilización, promoción y formación.

El **personal docente e investigador** de la Universitat de València resulta fundamental para garantizar una docencia, investigación y transferencia de calidad. Los próximos años presentan incertidumbres normativas ligadas a la prevista nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario. Hemos de conseguir que este marco sea una oportunidad para resolver los problemas estructurales de profesorado: plazas insuficientes, temporalidad excesiva y falta de renovación de la plantilla, a causa de la tasa de reposición y las limitaciones presupuestarias que sufrimos desde hace años y que han de ser superadas.

Hay que continuar con una planificación estratégica plurianual de la plantilla de PDI de las diversas áreas de conocimiento, utilizando como criterios el déficit de profesorado permanente y funcionario para atender la docencia, la temporalidad y el envejecimiento. Esto permitirá tomar de forma consensuada las decisiones sobre revisión de plantillas y dotación de nuevas plazas de profesorado. Mantendremos el compromiso de estabilización y promoción del profesorado, gestionando de la mejor manera las limitaciones de una tasa de reposición que tendría que desaparecer. Pero también continuaremos reclamando una mayor financiación de los poderes públicos y modificaciones normativas que permitan la mejora de las condiciones laborales y retributivas del PDI, especialmente la autorización gubernamental del convenio colectivo y la reforma de las regulaciones legales del profesorado.

Los Estudiantes y las Estudiantes

1 Garantizar la igualdad de oportunidades.

Para evitar que el estudiantado tenga que abandonar los estudios por falta de recursos económicos, continuaremos con la reivindicación de una política adecuada de tasas y becas autonómicas y estatales. También seguiremos impulsando ayudas y becas propias, así como la especial atención a las personas con diversidad funcional.

2 Reforzar la relación con las etapas educativas previas.

Mantendremos y reforzaremos el vínculo con la enseñanza no universitaria para combatir los sesgos que se producen en el acceso a ciertas titulaciones. Queremos implementar programas que promuevan la participación de mujeres en los grados de ámbito STEM.

3 Dinamizar la participación estudiantil en la vida universitaria.

Seguiremos trabajando para conseguir que la Universidad sea una experiencia vital y de crecimiento personal para el estudiantado, impulsando las actividades socioculturales y los servicios de orientación y acompañamiento en sus diferentes necesidades académicas y personales. Potenciaremos el Espacio Lluís Vives como punto de encuentro de cultura y participación, así como punto de acceso a servicios de interés para el estudiantado.

4 Fomentar el asociacionismo y la representación estudiantil.

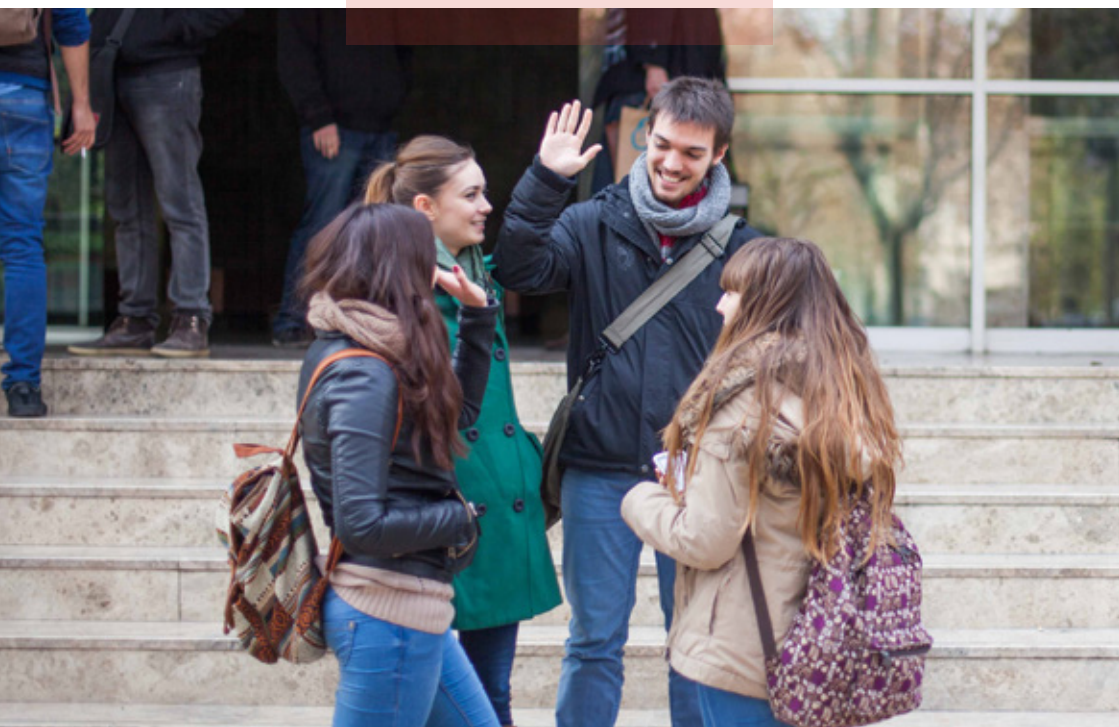
Consideramos que la representación estudiantil es un importante valor de nuestra Universidad. Su ejercicio es un proceso de capacitación del estudiantado para ejercer una ciudadanía activa, tanto en el paso por la universidad como en el futuro. El diálogo constante y la cogobernanza con la representación estudiantil son la hoja de ruta a seguir, y continuaremos potenciando el asociacionismo como motor de la universidad.

5 Mejorar la empleabilidad de las personas egresadas.

Hemos de continuar construyendo una Universidad orientada a mejorar la empleabilidad del estudiantado, para que pueda desarrollar su actividad profesional y aporte su conocimiento, creatividad y valores a la sociedad. Continuaremos ampliando y mejorando los programas destinados a la orientación socio-laboral, así como los recursos y servicios al estudiantado para adaptarse a la transformación digital. Reforzaremos las prácticas formativas externas, implementando su gestión mediante una aplicación informática, y fomentaremos las prácticas internacionales.

6 Desplegar competencias transversales relacionadas con el emprendimiento social y empresarial.

Apostamos por la formación integral en emprendimiento e impulsaremos el desarrollo de proyectos emprendedores del estudiantado, proporcionando asesoramiento técnico personalizado, programas de mentoría y espacios de trabajo.



El Personal de Administración y Servicios

7 Continuar desarrollando políticas para consolidar el progreso profesional del PAS. El desarrollo de la carrera profesional del PAS requiere el diseño de un plan de carrera, así como ofrecer herramientas que les permitan mejorar sus condiciones y dar respuesta a las necesidades de la Universidad. Impulsaremos la promoción interna potenciando tanto la carrera vertical como la horizontal, y apoyaremos la estabilización de interinos y la consolidación de la ocupación temporal en fija. Cuando las condiciones normativas y económicas lo permitan, se articularán procedimientos de evaluación acompañados de un sistema de incentivos.

8 Avanzar profesionalmente mejorando la formación y la cualificación.

Confeccionaremos un plan de formación del PAS, mediante un mecanismo participativo para detectar necesidades formativas, que permitirá priorizar la especialización y la adquisición de habilidades que aseguren la actualización profesional y el desarrollo de las competencias para ofrecer a la comunidad universitaria un servicio de calidad. Hay que ampliar la oferta de cursos para el desarrollo de competencias esenciales como el aprendizaje de idiomas o la gestión electrónica. Invertiremos en la formación directiva y de alta gestión, y potenciaremos los programas de movilidad del PAS, tanto nacional como internacional, con estancias cortas en servicios de otras universidades.

9 Facilitar y mejorar el modelo de teletrabajo.

La implantación del teletrabajo es una oportunidad para modernizar la administración universitaria, mejorar los procesos administrativos y la organización del trabajo. El avance en la gestión electrónica en nuestra universidad y la apuesta por el desarrollo del teletrabajo permitirán obtener mejores capacidades digitales al PAS, además de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como garantizar un servicio público de calidad.

10 Fortalecer la organización y la estructura de gestión.

Revisaremos la organización de las estructuras actuales para avanzar en un modelo de gestión de alta calidad, orientado al usuario, dando entrada en la estructura a nuevos perfiles profesionales que faciliten afrontar los nuevos retos de la gestión. Para ello se efectuará una revisión en profundidad del catálogo de funciones de los puestos de trabajo. Promoveremos la creación de nuevas unidades más funcionales, para simplificar y mejorar el trabajo administrativo y responder al desarrollo de las nuevas tecnologías, al tiempo que reforzaremos los servicios y unidades que dan apoyo a la comunidad universitaria, a la docencia, la investigación y la cultura.





11 Mantener la participación, el diálogo y el consenso en las decisiones. Continuaremos impulsando el funcionamiento de la Mesa Negociadora como canal de participación de los representantes del PAS en los procesos de gestión y las decisiones que afectan al colectivo, fomentando el diálogo y la búsqueda de consensos.

12 Mejorar las condiciones laborales. Ampliaremos los estudios de cargas de trabajo de las estructuras de gestión, analizaremos las dificultades y necesidades de formación para el ejercicio de los puestos de trabajo y mejoraremos los espacios de trabajo con las reorganizaciones que se deriven. En la medida que el marco normativo legal y las disponibilidades económicas lo permitan, se introducirá progresivamente una paga del complemento compensatorio del complemento específico en el mes de marzo. Impulsaremos la creación de los Premios Anuales de reconocimiento de la actividad de gestión realizada por el PAS, como fórmula de difusión de las actividades, éxitos y tareas de buenas prácticas de gestión entre la comunidad universitaria.

El Personal Docente e Investigador

13 Continuar con la estabilización del profesorado temporal. En los últimos cuatro años hemos conseguido eliminar la contratación interina del profesorado ayudante doctor y avanzar su estabilización como profesorado contratado doctor y titular de universidad sin tener que llegar a la finalización de su contrato. Mantendremos esta apuesta por la estabilización, a pesar de las limitaciones impuestas por la tasa de reposición. Continuaremos aplicando el programa de estabilización del profesorado asociado, que se flexibilizó hace tres años para facilitar su acceso.

14 Garantizar la promoción a los cuerpos docentes funcionariales del profesorado contratado doctor y titular de universidad. Mantendremos el compromiso de promoción en la carrera profesional del profesorado con vinculación permanente a medida que vaya obteniendo las acreditaciones necesarias.



15 Dotar nuevas plazas de profesorado

ayudante doctor. Es esencial para la renovación y ampliación de la plantilla de PDI continuar dotando plazas de profesorado ayudante doctor, priorizando las áreas de conocimiento con mayor déficit docente. Se podrá contemplar la dotación de plazas de ayudante en áreas con problemas constatados para la contratación de ayudantes doctores. Se continuarán aplicando de forma consensuada en la revisión de plantilla los criterios adoptados por la Comisión de Profesorado de déficit de PDI permanente y funcionario, temporalidad y envejecimiento.

17 Regular y utilizar la contratación de profesorado sustituto.

Recientemente se ha conseguido que se contemple esta figura en la normativa autonómica, pero todavía está pendiente finalizar su regulación para poner en marcha esta contratación, que permitirá cubrir las situaciones de sustitución del PDI y utilizar de forma más adecuada la figura de profesorado asociado.

16 Facilitar la incorporación a la plantilla de PDI del personal investigador.

Hay que posibilitar que el personal investigador en formación e investigador doctor pueda conseguir los méritos docentes e investigadores necesarios para su acreditación a figuras de profesorado, que les permitan optar a incorporarse a la plantilla de PDI. Se mantendrá la línea de flexibilización del acceso a las plazas reservadas para la estabilización del personal investigador acreditado y con el certificado I3.

18 Reclamar la firma del convenio colectivo y la reforma de la normativa legal para poder mejorar las retribuciones del PDI.

La mejora de las condiciones laborales y retributivas del PDI depende de la definitiva firma del preacuerdo del convenio colectivo para el personal laboral y de la modificación de los decretos de retribuciones que regulan los complementos salariales. Continuaremos reivindicando estas actuaciones gubernamentales y la financiación pública para las mejoras retributivas, particularmente del profesorado asociado pero también del resto de categorías.





LOS ESTUDIOS: EL EJE DE LA UNIVERSIDAD

La oferta de estudios en la Universitat de València constituye uno de sus atractivos, tanto por su diversidad, como por su coherencia y calidad.

En los últimos años se ha desarrollado un proceso de reflexión y diálogo que ha permitido avanzar significativamente en el diseño de una oferta armonizada de estudios de **Grado y Máster oficial**, y se han modificado los procedimientos de gestión para dotarlos de una mayor agilidad y transparencia.

Por otra parte, se ha puesto en marcha una estrategia para potenciar y poner en valor los estudios de **Doctorado**, su conexión con nuestras líneas de investigación y su valor como motor innovador del cambio de modelo productivo y social.

También hay que destacar la estrategia desarrollada en los últimos años para tener una **Formación Permanente** más flexible, dinámica y adaptada a las necesidades de nuestra sociedad, abriendo nuevas e importantes posibilidades de

colaboración y potenciando el concepto de formación continua. Pero hemos de seguir avanzando. Hemos de ser capaces de aprovechar el reto que ha supuesto la crisis de la pandemia de Covid-19 para el profesorado, que ha tenido que adaptar de manera repentina y forzosa la docencia a un formato no presencial, y para el estudiantado, que también ha tenido que ajustarse a formatos diferentes para, sin renunciar a nuestra condición de universidad presencial, realizar una transformación docente audaz e innovadora, que sitúe al estudiantado en el centro de su aprendizaje.

Cómo dijo recientemente el Ministro de Universidades, Joan Subirats (El País, 12 de enero de 2022): 'No estamos en una época de cambio, estamos en un cambio de época'. Este desafío solo se conseguirá si todas nuestras actividades y acciones, empezando por la formación que ofrecemos, dan respuesta a los retos sociales.

Estudios oficiales de Grado, Máster y Doctorado



19 **Diversificar y actualizar la oferta de estudios de Grado y Máster oficial existente.** La revisión y actualización continua de nuestra oferta oficial ha de ser una de nuestras prioridades, y ha de estar siempre ligada a indicadores transparentes y consensuados y vinculada a nuestras capacidades docentes e investigadoras, especialmente en las titulaciones de máster.

20 **Ampliar la oferta de dobles titulaciones.** Continuaremos con la apuesta clara de los últimos años en la puesta en marcha de dobles titulaciones que complementen nuestra oferta formativa y faciliten a nuestro estudiantado una inserción profesional más completa y diversa.

21 **Incrementar la oferta de títulos conjuntos y dobles titulaciones internacionales.** La Universitat de València es líder en movilidad del estudiantado. La participación de la Universitat de València en la Alianza FORTHEM abre un magnífico escenario para incrementar esta movilidad, pero muy especialmente para diseñar una estrategia que impulse nuestra oferta de títulos conjuntos y dobles titulaciones internacionales.

22 **Poner en valor la calidad de nuestras titulaciones oficiales mediante la obtención de sellos internacionales.** En la actualidad los Grados de ingeniería han obtenido un sello de calidad EUR-ACE o EURO-INF y el Grado en Química ha conseguido el sello Eurobachelor. Continuaremos con esa política que reconoce la calidad de nuestras titulaciones y les aporta una proyección internacional.

23 **Implementar la acreditación institucional de los Centros.** Desde el mayor de nuestros compromisos con la calidad, es necesario simplificar los procedimientos de acreditación de las titulaciones. En ese sentido, se ha diseñado un nuevo SIGQ que, con su implantación y certificación, permitirá proceder a la acreditación institucional del Centro.

25 **Realizar una transformación docente que combine diferentes formatos.** Hemos de aprovechar la experiencia de adaptación forzosa al formato no presencial que hemos vivido para explorar y establecer modelos docentes, flexibles y adaptables a cada titulación y a cada asignatura, que nos permitan mejorar la formación que damos a nuestro estudiantado y ajustarnos a las necesidades actuales.

27 **Potenciar proyectos y programas de innovación.** Es imprescindible continuar propiciando una mejora educativa para dar respuesta a los actuales procesos de transformación. Las nuevas demandas en el ámbito docente exigen el perfeccionamiento de metodologías activas y participativas para adaptarse a los cambios y conseguir más flexibilidad con calidad.

24 **Fortalecer los estudios de doctorado.** Nuestro entorno productivo no siempre valora adecuadamente el valor añadido que puede aportar una persona con el máximo nivel de formación universitaria. Por eso, se ha iniciado un programa para la realización de tesis doctorales en empresas y administraciones públicas y vincularlas a sus objetivos y necesidades de mejora.

26 **Revisar la oferta de formación para el PDI y ajustarla a los objetivos docentes.** La transformación docente solo será posible si tenemos un profesorado bien formado y con las herramientas requeridas para este cambio. Hemos de focalizar la formación del PDI en metodologías docentes activas y en los recursos TI necesarios.



Formación Permanente

29 Fomentar la Formación Continua.

La normativa actual nos da una oportunidad inmejorable para trabajar una formación continua ágil y dirigida tanto a la formación de personas tituladas como no tituladas. Las microcredenciales nos permiten ampliar y actualizar los conocimientos y habilidades de las personas, y han de ser una apuesta firme que hemos de trabajar en colaboración con el sector productivo.

28 Acercar los Títulos Propios a las necesidades reales de nuestra sociedad. El mundo actual es cambiante. Las necesidades del sistema productivo son cambiantes. Las inquietudes y prioridades de las personas son cambiantes. Por eso, nuestra oferta de títulos propios tiene que escuchar, tiene que detectar, esas necesidades, y tiene que ser capaz de darlas respuesta. En ese sentido hemos comenzado un camino de trabajo, que hay que continuar desarrollando, en colaboración, entre otros, con colegios profesionales, empresas y administraciones públicas.

30 Desarrollar un Plan de Formación específico para el PAS. Para ello es necesario incorporar nuevas modalidades de cursos y talleres, tanto intensivos como de corta duración, que favorezcan una constante actualización en diferentes ámbitos e incentiven su formación a lo largo de la vida en las materias que les faciliten la realización de sus funciones y les permitan una proyección profesional adecuada.



INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA: ESENCIALES PARA EL PROGRESO DE LA SOCIEDAD

La Universitat de València ocupa año tras año un lugar destacado entre las universidades españolas en los indicadores y rankings de investigación. Nuestro reto es mantener esta excelencia y mejorar en innovación y transferencia.

La principal apuesta en materia de **investigación** es atraer y retener talento. Las investigadoras y los investigadores son nuestro principal activo, y a lo largo de los últimos años hemos incorporado un buen número de personal investigador de excelencia. Hemos de proporcionarles las condiciones que les permitan desarrollar una investigación puntera, porque son el presente y la semilla del futuro de la investigación en nuestra universidad.

Hemos de aprovechar las oportunidades que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia ofrece para la investigación, la digitalización de la actividad científica y de gestión, y seguir modernizando nuestras infraestructuras y el equipamiento científico.

La digitalización de la gestión, la apuesta por la Ciencia Abierta y asegurar una investigación éticamente responsable son

algunos de los retos que afrontamos para los próximos años, a los que hemos de dar respuestas adecuadas.

La innovación ha de ser motor del desarrollo científico de nuestra universidad. No solo es una apuesta de futuro, sino que es esencial para el progreso de una sociedad tecnológicamente avanzada. Hemos de proporcionar a nuestras investigadoras e investigadores el entorno mejor para asegurar que la innovación científica se mantenga y se consolide en la Universitat de València.

La comunicación de la actividad de investigación, innovación y transferencia a la sociedad es un deber de la institución y de su personal. Hemos de ser capaces de poner en valor nuestra actividad de forma clara, comprensible y destacando la marca "Universitat de València" como garantía de calidad.

El papel de nuestra universidad como **transmisora de conocimiento** ha de contribuir a fortalecer la relación entre la ciencia y la sociedad, generando interés por la ciencia y promoviendo vocaciones científicas.

Investigación

31 Potenciar la investigación en Grupos de Investigación, Departamentos, Estructuras de Investigación Interdisciplinar e Institutos Universitarios de Investigación. La investigación es un deber fundamental del personal docente e investigador de la Universitat de València, y como tal contribuiremos a su desarrollo en cualquiera de las estructuras organizativas donde desarrollen esta actividad.

32 Incrementar los recursos para la formación y la movilidad de personas jóvenes en etapa predoctoral. Aumentaremos la oferta de contratos predoctorales en el programa propio de la Universitat de València, con particular atención a las áreas con menor presencia de personal doctor, y estimularemos la participación en las convocatorias de otros programas nacionales, autonómicos y internacionales.

33 Promover la incorporación de investigadores postdoctorales en grupos de investigación de la Universitat de València. Mantendremos la cofinanciación de los contratos de programas de excelencia (Ramón y Cajal, GenT, Juan de la Cierva y similares) para facilitar y potenciar su incorporación en las estructuras de investigación de la Universidad, favoreciendo la atracción y recuperación de talento después de estancias en centros de investigación de prestigio internacional.



34 Retener el talento investigador.

La Universitat de València mantendrá su compromiso de estabilización para aquellos investigadores e investigadoras de programas de máxima excelencia científica (Ramón y Cajal y similares) que hayan recibido la evaluación positiva de su actividad y la acreditación necesaria.

35 Continuar con la implantación de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), para promover la contratación de personal investigador, mejorar sus condiciones laborales y la carrera investigadora.

Desarrollaremos el código de buenas prácticas y los procedimientos de acogida de las investigadoras e investigadores visitantes, y culminaremos el proceso de publicación de convocatorias de contratación en portales internacionales.

36 Reforzar financieramente y racionalizar el programa propio de investigación de la Universitat de València.

Junto a las convocatorias de personal, el programa propio se orientará a las convocatorias específicas de apoyo a grupos de investigación con diferente trayectoria científica.

38 Revisar la valoración de la memoria de investigación.

Con el fin de recoger y reconocer el conjunto de la producción científica de la Universitat de València, incluiremos en la memoria las actividades de transferencia e innovación y de divulgación realizadas por el personal docente e investigador.

37 Potenciar los servicios de apoyo a la investigación como estructuras básicas de la investigación de la Universitat de València. Ello requerirá identificar las necesidades de los investigadores e investigadoras, incorporar nuevos servicios, apoyar a los recursos humanos y una planificación racional de las adquisiciones y contrataciones necesarias.

39 Mejorar los procesos de gestión de las ayudas en investigación, innovación y transferencia.

Reforzaremos las estructuras de gestión con personal especializado y desarrollaremos una administración electrónica eficiente que facilite la comunicación y la interacción con la comunidad investigadora.

40 Reforzar la Comisión de Ética en Investigación Experimental de la Universitat de València.

Dado el incremento del número de expedientes que tienen que evaluar los diferentes comités, les proporcionaremos apoyo de personal especializado y las herramientas informáticas adecuadas para realizar su tarea.

41 Consolidar el modelo de biblioteca universitaria como Centro de Recursos de Aprendizaje e Investigación (CRAI).

Crearemos nuevos servicios de apoyo a las investigadoras e investigadores y reforzaremos los ya existentes, para asesorarlos en las solicitudes de evaluación de la actividad investigadora, elección de revistas para publicaciones, ayuda con los indicadores de calidad de la investigación, etc.



42 Desarrollar una estrategia de Ciencia Abierta.

Consolidaremos el acceso abierto a través del repositorio institucional RODERIC, fomentando las publicaciones en abierto, y diseñaremos la estrategia para la gestión responsable de los datos de investigación, en consonancia con los principios FAIR: localizables, accesibles, interoperables y reutilizables.

43 Continuar con la política de calidad del Servicio de Bibliotecas y Documentación.

A través de la carta de servicios, encuestas de satisfacción e indicadores de calidad, hemos de seguir siendo un referente de buen servicio para los usuarios y usuarias y buscar un reconocimiento externo a través de sellos de excelencia.

Innovación y Transferencia

44 Reforzar el modelo de transferencia de conocimiento de la Universitat de València.

Incrementar la sensibilidad de nuestra comunidad científica hacia la transferencia de resultados ha de conducirnos al fortalecimiento de la innovación en nuestro entorno social, así como a aumentar las colaboraciones estratégicas con empresas y otras instituciones.

46 Estimular y apoyar a la participación de investigadores de nuestra universidad en redes de cooperación internacional, especialmente de ámbito europeo en el marco del Horizonte Europa y el European Research Council.

45 Fomentar los programas de formación e incorporación de doctores y doctoras a empresas y entidades.

Desarrollar iniciativas como el doctorado industrial o el Programa Torres Quevedo, que favorezcan la carrera profesional de los investigadores e investigadoras y ayuden a la consolidación de empresas tecnológicas recientes.

47 Proteger, difundir y poner en valor los resultados de investigación.

Incrementar los mecanismos de información y apoyo a los investigadores e investigadoras sobre protección, valorización y, en su caso, comercialización de los resultados de su investigación.

48 Potenciar el crecimiento del Parque Científico mediante la creación de plataformas científico-tecnológicas de apoyo al desarrollo de empresas.

49 Completar y actualizar la versión en inglés de la página web, redes sociales y otros medios de comunicación institucional.

La internacionalización de la investigación, la innovación y la transferencia requieren de un acceso universal a la información institucional por parte de todo el personal, el estudiantado y los futuros miembros de la comunidad universitaria, así como de personas y entidades de otros países.

50 Potenciar la visibilidad de la tarea investigadora y de innovación de la Universitat de València en los medios de comunicación. En ocasiones la investigación y la innovación realizadas por las personas de la Universidad no es conocida, ni valorada adecuadamente, y hemos de incrementar su impacto social.





FUNCIONES Y POLÍTICAS TRANSVERSALES: VALORES Y COMPROMISO SOCIAL

Con las tres misiones tradicionalmente reconocidas de la universidad -docencia, investigación y transferencia- no se acaba la responsabilidad de esta hacia la sociedad a la que pertenece y que la sostiene. A la transmisión del conocimiento se ha de sumar la transmisión de los valores universitarios que le son propios y que contribuyen a hacer avanzar la sociedad y a mejorar la vida de las personas. El objetivo no ha de ser solo formar los y las mejores profesionales en su ámbito, sino tratar de formar los mejores ciudadanos y ciudadanas, formados y formadas en valores y en el espíritu crítico necesario para afrontar los retos actuales y del futuro con responsabilidad.

La **cultura** universitaria constituye en este sentido una de las misiones fundamentales de la Universitat de València, tanto por el compromiso social con la conservación y difusión del patrimonio cultural como por ser un referente en la sociedad valenciana, con especial atención a su cultura y a su lengua. La oferta cultural en la Universidad se plantea como un eje esencial de la vida universitaria y centro de la participación de la comunidad universitaria, como generadora de innovación, creatividad y conocimiento. Además, a través de los diferentes programas culturales, la Universidad estará presente en el territorio, vinculada a las necesidades sociales desde su compromiso por la inclusión y la diversidad cultural.

La **internacionalización** es uno de los ejes clave de la universidad del siglo XXI. La movilidad del estudiantado, en la que ocupamos lugares de liderazgo a nivel europeo, se consolida y se potencia con la creación de redes supranacionales que unen esfuerzos para conseguir la mayor excelencia. La iniciativa Universidades Europeas, en la que participa la Universitat de València con su consorcio FORTHEM, persigue un cambio estructural y sistémico del Espacio Europeo de Enseñanza Superior y está en la primera línea de este cambio transformador.

Estrechamente ligado a la internacionalización y el compromiso con la sociedad valenciana se ha de entender el fomento del **multilingüismo** entre la comunidad universitaria. El Plan de Incremento de la Docencia en Valenciano ha conseguido la igualdad lingüística entre castellano y

valenciano en las titulaciones de grado; en los próximos años tendremos que avanzar hacia una política multilingüe todavía más ambiciosa que dé respuesta a las exigencias del mundo laboral, pero también de una sociedad cada vez más globalizada.

La Universitat de València, en su compromiso con la justicia social, reafirma su apuesta por las **políticas de igualdad, diversidad e inclusión**. Mantiene con esto el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que integran la comunidad universitaria, además de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad, y de reconocer y valorar la riqueza de la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género, de etnia, cultural y religiosa. Porque **'todas las personas aportan, todas importan'**.

Cada vez, la sociedad es más consciente y está más comprometida en lograr los objetivos de desarrollo sostenible, como queda patente con el surgimiento de nuevos movimientos asociativos de todas las edades, pero especialmente entre la juventud. Es momento de redoblar esfuerzos. Quedan menos de 10 años para que llegue 2030, fecha prevista para conseguir estos objetivos. Por eso, este se denomina el decenio de la acción.

La Universitat de València no se quedará atrás; vamos a avanzar en todos los ámbitos definidos por Naciones Unidas, tanto de **sostenibilidad** como de **cooperación**. Trabajaremos sensibilizando a la comunidad universitaria sobre la emergencia climática, la igualdad y la paz, fomentando el consumo y la producción sostenible. Aseguremos una educación de calidad inclusiva y equitativa, solidaria, y prestaremos especial atención a las personas, lo más importante de la Universidad, facilitando estilos de vida saludable para garantizar la salud y el bienestar de todas y todos: *#XLaGenteXEIPlaneta #ForPeopleForPlanet*

Cultura y Sociedad

51 Consolidar la gestión del patrimonio cultural, natural y científico de la Universitat de València.

Resulta necesaria una clara apuesta por la conservación y difusión del patrimonio de la Universidad en sus diferentes vertientes: histórica-artística, de historia natural, científica-técnica y bibliográfica. Para una correcta gestión resulta imprescindible la conclusión de los inventarios y su digitalización, así como asegurar su conservación y continuar con las tareas de difusión, teniendo en cuenta siempre la accesibilidad universal a su conocimiento.

52 Promover una mayor participación de los campus y de los centros en las actividades culturales de la Universitat de València.

Estableceremos mecanismos institucionales y procesos participativos orientados a ampliar los espacios y la capacidad para desarrollar la oferta cultural de la Universidad, contando con el conjunto de la comunidad universitaria. Esta voluntad se enmarca en las crecientes demandas de los campus y centros para establecer sinergias con la cultura universitaria y favorecer su capacidad de decisión e intervención en el desarrollo de sus propias actividades culturales, así como consolidar un programa de exposiciones itinerantes y de actividades culturales en diferentes espacios de la Universidad.

53 Establecer mecanismos de dinamización de la cultura a los campus universitarios como medio de integración de los y las estudiantes en la vida universitaria.

Ya se han iniciado programas como Cultura en los Campus, Activa Cultura, Activa Fest y Activa Música que buscan el protagonismo del estudiantado como actor del desarrollo de sus propios proyectos culturales. Con estos programas la cultura quiere también irradiarse desde el Centro Cultural de la Nave al estudiantado de los diferentes campus y al futuro Espacio Vives como lugar de referencia estudiantil.

54 Generar una política cultural inclusiva y adaptada a las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria y del conjunto de la sociedad valenciana.

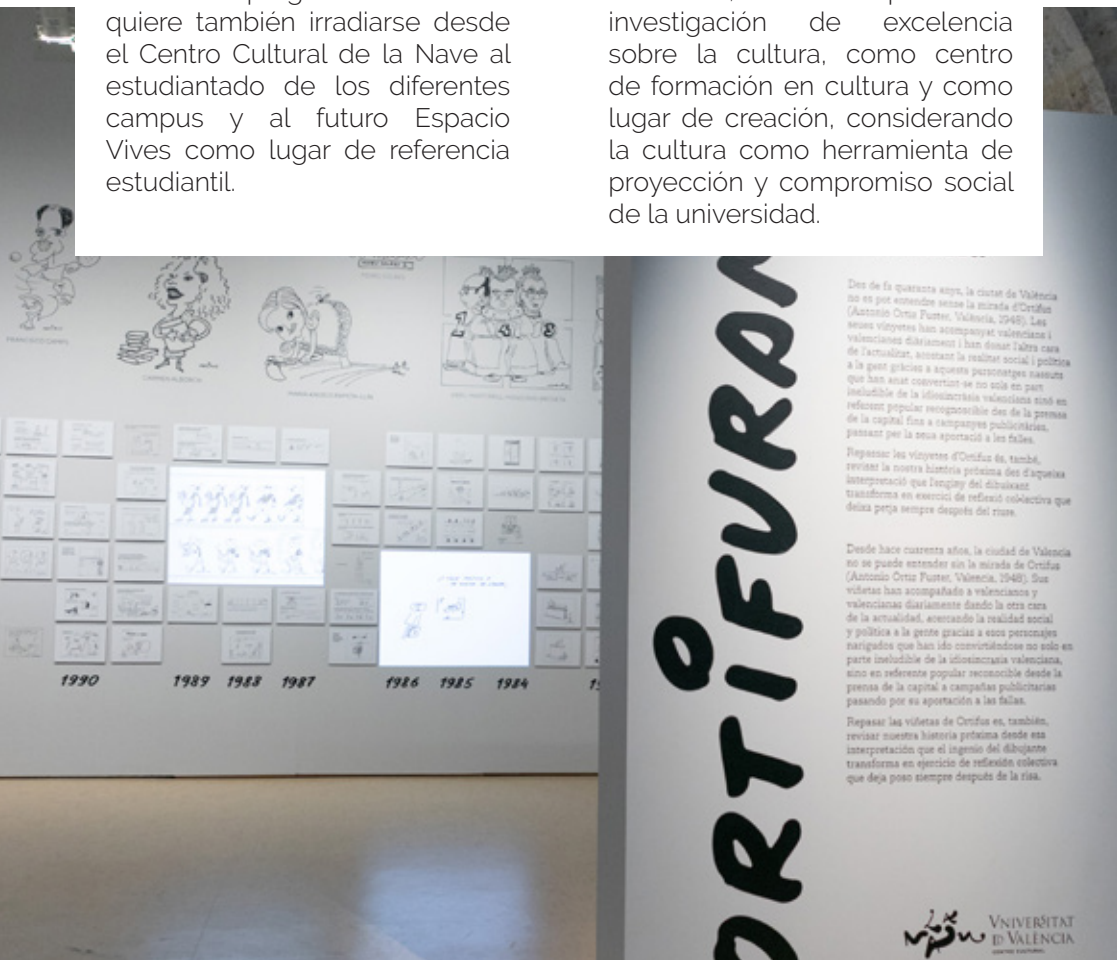
Continuaremos con el cambio estructural de nuestra política cultural, para cumplir de manera integral con las consideraciones de la universidad como estructura facilitadora de actividades culturales y de creatividad, como proveedora de bienes y servicios culturales, como espacio de investigación de excelencia sobre la cultura, como centro de formación en cultura y como lugar de creación, considerando la cultura como herramienta de proyección y compromiso social de la universidad.

55 Promover la transferencia de conocimiento de los grupos de investigación de la Universitat de València a través del desarrollo de proyectos culturales.

Desde una perspectiva amplia de cultura universitaria se pretende favorecer, mediante convocatorias, la creación y la innovación cultural como catalizadoras de la transferencia del conocimiento de nuestros grupos de investigación.

56 Fortalecer la extensión universitaria y las relaciones con nuestro territorio y sociedad.

La extensión universitaria es uno de los ejes fundamentales recogidos en los Estatutos de nuestra Universidad. Resulta imprescindible fortalecer los lazos y generar redes de trabajo con las diferentes instituciones culturales: museos, teatros, auditorios, etc., así como con los principales agentes culturales. Igualmente, se trabajará para continuar con las relaciones con la sociedad valenciana para difundir la cultura universitaria en nuestro territorio.





Internacionalización

57 Consolidar la de València como referente cultural. Hemos de aprovechar la experiencia lograda en la programación de exposiciones y la programación cultural del Centro Cultural de la Nau para consolidar nuestra universidad como referente en el mundo de la cultura y del arte, pero también para mostrar nuestra propia identidad como universidad y hacer difusión de la cultura universitaria en su conjunto, que afecta a todas nuestras áreas de conocimiento.

58 Consolidar la política de calidad a Publicaciones de la Universitat de València. La calidad editorial es una de las líneas estratégicas de PUV. Por eso el sello PUV tiene que continuar manteniendo los máximos estándares de calidad exigidos para las ediciones universitarias. En este momento, cuatro colecciones de PUV tienen el Sello de Calidad en Edición Académica/Academic Publishing Quality (CEA/APQ), promovido por la Unión de Editoriales Universitarias Españolas (UNE) y avalado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT); este número se irá incrementando en los próximos años.

59 Continuar fomentando la movilidad del estudiantado, personal de administración y servicios, personal investigador en formación y personal docente e investigador. Con la gran experiencia acumulada se procurará mantener los lugares de liderazgo en movilidad estudiantil y se fomentará la movilidad del PAS, PIF y PDI, reconociendo la participación en programas internacionales en el desarrollo de la carrera del personal de la Universidad. Se fomentará la participación en estos programas de personas con discapacidad y de los colectivos más desfavorecidos. Con el objetivo de una mayor sostenibilidad y accesibilidad para todo el mundo, se contemplará la movilidad mixta, combinando presencial y virtual, y las estancias de corta duración.



60 Desarrollar nuevas modalidades de movilidad a fin de integrar los nuevos procesos de aprendizaje.

Además de las titulaciones internacionales dobles y conjuntas, a nivel de grado, máster y doctorado, se abren nuevas posibilidades de complementar los estudios con estancias en el extranjero para cursar microcredenciales, credenciales digitales abiertas (open badges), programas intensivos mixtos (Blended Intensive programas, BIP), cursos de verano, etc.

61 Modernizar la gestión de la movilidad en los centros y en los servicios de la Universidad.

El nuevo programa Erasmus Plus nos insta a avanzar en las iniciativas Erasmus without Papeles (EWP, Erasmus sin papeles) y Erasmus Student Cardo (ESC, Carnet de estudiante/a Erasmus) para dotarnos de unos estándares de calidad y de reconocimiento mutuo a través de plataformas digitales.



63 Reforzar la presencia de la Universidad en los principales foros internacionales.

La pandemia ha hecho suspender o pasar a formato en línea la mayoría de ferias internacionales los últimos dos años. A partir de ahora se están volviendo a retomar y son el lugar ideal para establecer contactos que posibiliten nuevos acuerdos y para acercarnos a los actuales socios internacionales de la Universidad. Posibilitaremos que la Universitat de València esté representada en las principales ferias internacionales de educación superior, juntamente con otras universidades o instituciones valencianas o estatales siempre que sea posible, como por ejemplo las delegaciones Study in Spain, organizadas por el SEPIE, o la EAIE organizada por la European Association for International Education.

62 Profundizar en la integración de la Universitat de València en la Universidad Europea FORTHM y en otras redes internacionales.

En los próximos cuatro años la alianza FORTHM aumentará su número de socios (nueve universidades de nueve países diferentes) y su presupuesto. Será una ocasión ideal para armonizar procesos de gestión, crear un verdadero Campus Europeo, compartir buenas prácticas, establecer nuevos grupos de investigación internacionales e interdisciplinarios, poner en marcha una academia digital conjunta y solicitar nuevos proyectos conjuntos de investigación, de innovación o de transferencia. Se mantendrán y se fortalecerán los vínculos con el resto de redes internacionales de las cuales formamos parte, como la European Universities Association (EE. UU.), l'Alliance of Russian-Spanish Universities (AURE), el European Association for International Education (EAIE), la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP), el Real Colegio Complutense de Harvard (RCCH), la Red Utrecht, el Grupo Compostela, etc.

Multilingüismo

64 Potenciar las competencias lingüísticas e interculturales de todos los miembros de la Universidad.

Aumentaremos y coordinaremos la oferta de programas y ayudas, así como cursos y pruebas de nivel de lenguas en el Servicio de Lenguas y Política Lingüística y en el Centro de Idiomas de la Universitat de València. Para fomentar la competencia en valenciano y lenguas extranjeras, las competencias interculturales y las buenas prácticas, promoveremos un plan de capacitación multilingüe para PAS y PDI, reconociendo en el desarrollo de su carrera la participación en cursos de idiomas, la obtención de certificados y, en su caso, la docencia en valenciano y en lenguas extranjeras.

65 Ampliar la oferta de titulaciones, itinerarios y asignaturas en inglés y en otras lenguas extranjeras.

Hemos de consolidar y ampliar la oferta del Plan de Investigación e Innovación de la Docencia en Inglés (PRIDA) y hacerla extensiva a otras lenguas. Igualmente, desarrollar un Plan de Multilingüismo para las titulaciones de grado, máster y doctorado con objetivos realistas pero ambiciosos que aseguren un incremento de la oferta académica en lenguas extranjeras. Este incremento no ha de suponer en ningún caso una ruptura del equilibrio lingüístico entre el castellano y el valenciano determinado por el Plan de incremento de la docencia en valenciano.

Igualdad

66 Continuar realizando diagnósticos sobre la igualdad de género en la Universitat de València.

Únicamente a partir de datos objetivos es posible conocer hasta qué grado la igualdad entre mujeres y hombres se cumple de manera real y efectiva en el seno de nuestra institución. El diagnóstico nos permitirá identificar los retos de futuro.

67 Elaborar el IV Plan de Igualdad de la Universidad.

Este documento constituye una herramienta de primer orden para sistematizar las políticas de igualdad. Queremos que sea un reflejo de la voluntad de toda la comunidad universitaria, razón por la cual será fruto de un proceso participativo que posibilite recoger las voces de todas y todos.



68 Fomentar las políticas de igualdad para el personal y las políticas de igualdad institucionales.

Nuestras políticas han de orientarse a garantizar el acceso y la carrera académica y profesional en condiciones reales de igualdad. Apostamos por acciones positivas que garanticen la corresponsabilidad institucional de las mujeres y los hombres, así como medidas de erradicación en la Universidad de la violencia de género y del acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios. Garantizar la paridad en los órganos universitarios e impulsar el liderazgo femenino fortalece nuestra institución como referente social de excelencia.

69 Fomentar la docencia y la investigación con perspectiva de género.

Impulsar la formación en coeducación en los grados de Magisterio y en el Máster de Secundaria, pero también introducir la perspectiva de género en los diferentes estudios oficiales de grado, máster y doctorado, haciéndola transversal a todas las actividades universitarias para acabar con la ceguera de género. Igualmente, continuar desarrollando estrategias para la formación de la comunidad universitaria en materia de igualdad de género, fomentando las buenas prácticas. Así mismo, promover la investigación e innovación en materia de igualdad, ofreciendo formación para incorporar el análisis de género y promoviendo el liderazgo de las mujeres en los proyectos y grupos de investigación.

70 Implementar y desarrollar el I Plan de diversidades de la Universitat de València.

El proyecto 'diversidades' trabaja para disminuir las desigualdades y trabas presentes en la Universidad, que ocurren por razón de origen racial o étnico, religión, identidad o expresión de género, desarrollo sexual u orientación sexual. La implementación del I Plan de diversidades contribuirá a conseguir una universidad inclusiva, a desarrollar una política antidiscriminatoria, a fomentar la inclusión de la diversidad en la docencia y la investigación y a garantizar el compromiso institucional con las diversidades.

71 Promover el acceso y permanencia

en las Universidades de los colectivos desfavorecidos e impulsar el trabajo en red con otras universidades. El acceso y la permanencia en igualdad en la Universidad de estudiantado de colectivos desfavorecidos, como ahora estudiantado gitano o extracomunitario, constituye un reto que requiere de medidas específicas que se trabajarán en red con las universidades públicas valencianas, así como con universidades españolas y europeas.

Políticas Inclusivas

72 **Desarrollar políticas inclusivas de acceso y permanencia para personas con discapacidad.** Garantizar la reserva de plazas para PDI, PAS y estudiantado con discapacidad. Continuar con el trabajo de coordinación y cooperación con el SAPDU (Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad). Trabajar para conseguir el sello de calidad ANECA de universidades inclusivas.

73 **Desarrollar y poner en marcha el Plan de Discapacidad.** Revisar el trabajo desplegado a lo largo de los últimos años y establecer las líneas generales de un nuevo plan de discapacidad. Alinear las necesidades del colectivo de personas con discapacidad con el resto de planes presentes y futuros sobre accesibilidad, ocupación y calidad.



Sostenibilidad y Cooperación

74 **Fomentar la Neutralidad**

Climática. Tras la adhesión de nuestra universidad a la declaración "València Ciudad Climáticamente Neutra 2030", promovida por el Ayuntamiento de València, se diseñará una agenda de actuación en todos los campus de nuestra Universidad, para conseguir la descarbonización y la transición ecológica desde un punto de vista de justicia climática.

76 **Abordar iniciativas para el cumplimiento**

de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Siguiendo con la hoja de ruta iniciada en la Universitat de València, se apoyarán las iniciativas de investigación e innovación necesarias para abordar los 17 ODS, incluidas la investigación interdisciplinar y transdisciplinar alrededor de las cinco áreas de la agenda 2030: personas, planeta, prosperidad, paz y alianzas. Además, se potenciará, a estos efectos, el movimiento asociativo, fuerte y plural.

75 **Impulsar un programa de voluntariado propio en cooperación al desarrollo e incrementar las convocatorias de ayudas a la cooperación internacional.** Si bien la Universidad ha estado estimulando acciones de voluntariado organizadas por ONGDs mediante bolsas de viaje para el estudiantado, se pretenden ampliar estas iniciativas mediante un programa de voluntariado propio para toda la comunidad universitaria. Además, para reforzar estas acciones, se potenciará la firma de nuevos convenios para ampliar todavía más las convocatorias de ayudas a la cooperación. Así mismo, se fomentará la investigación en cooperación, mediante convocatorias dirigidas a todo el personal de la Universidad.

Vida Saludable

77 **Poner a disposición de la comunidad universitaria servicios de salud integral.** En esta época de pandemia hemos desarrollado diferentes medidas para proteger la salud de las personas. Ahora es el momento de poner la salud en el centro y cuidarla. Se ampliarán las iniciativas de salud en el trabajo en los tres campus y se tomarán medidas de ergonomía en el trabajo. Además, se pondrán a disposición de la comunidad protocolos para la actuación ante la enfermedad mental, las conductas adictivas y los riesgos psicosociales, entre otros.

78 **Promocionar la vida saludable.** Se llevarán a cabo campañas de sensibilización de estilos de vida saludables, de potenciación de la actividad física y de nutrición equilibrada y sostenible. Además, se ampliará la oferta de actividades de ocio saludable.

Política Deportiva

79 **Elaborar un Plan Estratégico de deportes.** Nuestra comunidad universitaria es diversa y descentralizada, por lo que este plan pretende homogeneizar y mejorar los espacios deportivos de todos nuestros campus, incrementando su oferta de actividades y sus recursos materiales. Además, fruto del aprendizaje adquirido en la pandemia, se diseñarán espacios deportivos al aire libre que ofrezcan una práctica deportiva segura.

80 **Impulsar la práctica deportiva y la competición entre los diferentes colectivos.** Organizar programas de actividad física, así como competiciones internas, de diferentes modalidades deportivas, tanto para el estudiantado como para el personal docente e investigador y de administración y servicios. Además, se prestará un apoyo específico a las y los deportistas para facilitar su participación en competiciones y mejorar la proyección y visibilidad, dentro y fuera de la comunidad universitaria.



RECURSOS Y GOBERNANZA: CLAVES PARA HACER POLÍTICA UNIVERSITARIA

A lo largo de las páginas anteriores se han presentado las principales líneas de política universitaria que contempla este programa electoral. Para llevarlas adelante se requiere un conjunto de recursos y un estilo de gobierno para administrarlos, así como de mecanismos de información y de rendición de cuentas.

Las infraestructuras son un elemento clave en apoyo de los objetivos programáticos para el cumplimiento de las misiones de la Universidad. Unas adecuadas instalaciones, suficientes, de calidad y que garanticen la confortabilidad de las personas, son imprescindibles para conseguirlo. Por otra parte, solo una universidad tecnológicamente avanzada puede afrontar los retos docentes, investigadores y de gestión de una manera eficaz. Hemos de avanzar alrededor de dos ejes para conseguirlo: los medios tecnológicos y las personas.

En el primer eje se ha de continuar avanzando para proporcionar aplicaciones de gestión actualizadas, eficaces y amables para los usuarios, entornos docentes ágiles que permitan acceder al software dentro y fuera del aula, y todo esto siempre con la cobertura de una ciberseguridad reforzada, de la que los usuarios tomen conciencia en su día a día. En el segundo eje, las personas han de poder mejorar sus competencias digitales con la formación adecuada, y han de ser escuchadas en los procesos de decisión sobre las necesidades y mejoras de los medios tecnológicos.

Por eso, la Universitat de València tiene que continuar liderando con contundencia la reivindicación, ante la Generalitat Valenciana, de un **modelo de financiación** plurianual para las Universidades Públicas Valencianas.

Una financiación bien ponderada y equilibrada, que contemple la singularidad de nuestra Universidad, con varios campus, con un rico patrimonio, con una gran oferta académica y un importante volumen de estudiantado, unas plantillas de personal que necesitamos y se merecen una renovación, una ampliación y unas mejoras retributivas,

y con una excelente investigación, innovación y transferencia que hay que continuar potenciando. Una financiación que nos permita mejorar el sistema de asignación de fondos económicos a centros, departamentos e institutos universitarios.

Por otra parte, en una institución de nuestras dimensiones es clave desarrollar una **información corporativa**, multinivel, coordinada y eficaz que permita a las personas sentirse orgullosas de su Universidad y de las personas que la forman.

En un ecosistema comunicativo efervescente, en permanente cambio, la Universitat de València ha de proyectarse a la sociedad de una manera eficaz y eficiente, haciendo uso de las principales plataformas para la difusión de sus actividades, y creando ventanas propias de difusión de contenidos.

Eficacia y eficiencia en la **comunicación, transparencia** en la gestión, **participación** en la toma de decisiones, son pilares básicos para un **gobierno abierto**.

La Universitat de València se ha caracterizado a lo largo de estos últimos años en impulsar una **gobernanza compartida** en la toma de decisiones que se ha evidenciado imprescindible, muy especialmente en un entorno complejo como el actual y en una universidad impregnada del espíritu democrático que emana de nuestros Estatutos.

Continuaremos con este estilo de gobierno de propuestas y decisiones compartidas en el que creamos firmemente.

Reforzaremos los mecanismos de transparencia para que la comunidad universitaria, y la sociedad, conozcan mejor nuestra Universidad, sus estructuras, sus competencias, sus resultados y la gestión de las personas que ocupan los lugares de responsabilidad.

Infraestructuras

81 Humanizar y hacer más confortables los campus. Las actuaciones relacionadas con la humanización y confort del campus irán orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas de la comunidad universitaria dentro de nuestras instalaciones. Espacios más amables y mejor acondicionados a las necesidades de confort y nuevos usos de las instalaciones de la Universidad.

82 Mejorar los espacios docentes y los espacios dirigidos al estudiantado. Construcción de nuevos espacios docentes en los campus (aularios, edificios para reubicación de departamentos y laboratorios). Además del proyecto singular del Espacio Vives, se acondicionarán nuevos espacios para el estudiantado destinados a los momentos no lectivos de presencia en el campus.

83 Incrementar los espacios destinados a la investigación, la innovación y el emprendimiento. Se incluye la construcción de nuevos edificios para la investigación, un edificio de innovación propio de la Universitat de València y espacios de emprendimiento en los campus. Así como la mejora y reforma de los laboratorios de investigación existentes, y nuevos espacios para institutos de investigación.

Tecnologías de la Información



84 Mejorar la eficiencia energética y la sostenibilidad.

El propósito es contar con edificios eficientes energéticamente donde se ahorre y reduzca el consumo de energía. Intervenciones sobre los sistemas de producción y los sistemas de climatización de los centros que los hagan más eficientes y eficaces, complementados con sistemas de control centralizado de la gestión del mantenimiento. En la búsqueda de una mejor sostenibilidad hay que incrementar la instalación de sistemas de energía fotovoltaica para consumo propio, así como los puntos de recarga de vehículos eléctricos.

85 Escuchar a la comunidad

universitaria y hacerla participe en el diseño de las iniciativas de infraestructuras. Los grandes proyectos transformadores se abordarán de manera participativa, con diálogo constante con los representantes de los colectivos implicados, y con procedimientos de consulta singulares en casos relevantes.

86 Abordar una virtualización

definitiva y altamente operativa del entorno docente. Ha de ser prioritario que el Aula Virtual no sólo incorpore las últimas herramientas docentes y que los entornos virtualizados funcionen eficazmente, sino que los escritorios virtuales permitan que el estudiantado pueda acceder al software docente desde sus ordenadores tanto en las aulas como en sus casas, flexibilizando así el uso de los espacios: cualquier aula podrá ser un aula informática.

87 Proceder a la renovación profunda de las aplicaciones de gestión.

El paso de los años ha puesto al límite de su vida operativa muchas aplicaciones claves para la gestión eficaz de la Universidad. Se abordará con decisión la renovación de aquellas que son fundamentales, empezando por las de gestión académica y económica. Este proceso tendrá que culminar con unos sistemas de gestión corporativos integrados e interoperables para compartir información (reutilización y dato único).

88 Realizar una apuesta firme por la ciberseguridad. La Universitat de València ha realizado grandes esfuerzos para asegurar la ciberseguridad de sus sistemas, pero el día a día nos da ejemplos de instituciones parecidas a la nuestra que han visto comprometidos estos sistemas, con graves consecuencias para todos sus usuarios. Ha llegado el momento de reforzar todavía más estos sistemas y la concienciación y adquisición de buenas prácticas de ciberseguridad por parte del profesorado, estudiantado y PAS.



89 Consolidar la transformación e innovación digital: tecnologías y personas. La digitalización de la Universidad ha avanzado firmemente en los últimos tiempos, pero tiene que quedar definitivamente consolidada en los próximos cuatro años. Hay que continuar no sólo con la fuerte inversión tecnológica efectuada, sino también asegurar la digitalización de las personas, mediante programas de formación y evaluación de las competencias digitales del PDI, estudiantado y PAS.

90 Abrir una participación activa de toda la institución en la detección de necesidades TIC. Se tiene que permitir a los usuarios (servicios, centros, departamentos, institutos), como verdaderos conocedores de las necesidades de cambios, mejoras y nuevas aplicaciones, que las puedan trasladar al vicerrectorado responsable de TIC a través de un procedimiento de cartera de proyectos, que pueda priorizar su ejecución en función de los recursos humanos disponibles.

Suficiencia y Estabilidad Económica

91 Liderar la reivindicación de las Universidades Públicas Valencianas de una financiación suficiente para hacer frente al compromiso ante la sociedad de prestar un servicio público de máxima calidad. Hay que intensificar la permanente reivindicación ante el Consell de la Generalitat, para conseguir un modelo de financiación para las Universidades Públicas Valencianas que termine de una vez con la infrafinanciación de la Universitat de València y garantice disponer de los recursos necesarios para abordar con excelencia nuestras funciones docentes e investigadoras, teniendo en cuenta además el papel de nuestra Universidad como agente cultural clave para la sociedad valenciana.



92 Conseguir ingresos adicionales mediante las convocatorias de los Fondos Europeos del Programa de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Crear una Unidad específica para la racionalización económica y la gestión optimizada de la concurrencia a las ayudas de los Fondos Next Generation EU, y coordinar a los diferentes servicios y estructuras en la maximización de la financiación por esta vía.

94 Elaborar todos los años los informes derivados de la contabilidad analítica como herramienta de transparencia y de mejora de las decisiones. Implantación de un nuevo sistema de información contable que actualice SICUV, a fin de contar con expedientes económicos íntegramente electrónicos, y que potencie la información económica mediante el modelo de contabilidad analítica. Los informes se publicarán regularmente en el ejercicio siguiente, una vez cerrados las cuentas anuales, para conseguir una mayor transparencia, eficiencia y eficacia en la gestión económica.

93 Actualizar y mejorar el modelo de asignación de fondo a los centros, departamentos e institutos. La mejora de la financiación de la Universidad comportará una actualización en la distribución de recursos económicos a los Centros, Departamentos e Institutos Universitarios, para que puedan cumplir adecuadamente las funciones que tienen encomendadas, con eficiencia en su gestión económica.

Comunicación

95 Establecer una comunicación más eficaz y eficiente que permita visibilizar la identidad de nuestra Universidad, sus actividades, estructuras y personas. Hay que hacer un replanteamiento e integración de recursos comunicativos, estableciendo criterios, principios y procedimientos, tanto para el trabajo al si de la Universidad como con los numerosos agentes externos que prestan servicios de apoyo a la comunicación. Para hacerlo posible implementaremos nuevos formatos comunicativos y estableceremos acuerdos de colaboración con los principales operadores de los medios de comunicación.



96 **Abrir nuevas ventanas y plataformas de comunicación.**

En un ecosistema comunicativo cambiante la innovación es clave para hacer una comunicación eficaz. Junto al desarrollo de nuevos formatos comunicativos desarrollaremos nuevas herramientas comunicativas, y actualizaremos las existentes, para conseguir una comunicación más eficaz y segmentada.

97 **Integrar los recursos comunicativos**

para ponerlos a disposición de las estructuras y personas de la Universitat de València, consiguiendo una mayor eficacia y eficiencia. En una universidad diversa como la nuestra es clave que todas las personas y estructuras tengan acceso a los recursos comunicativos para conseguir visibilizar sus actividades. Por eso proponemos un trabajo de comunicación más coordinado, optimizando el uso de los recursos de que dispone la Universidad.

Transparencia Participación y Gobierno Abierto

98 **Crear nuevas plataformas que ofrezcan más información sobre el estado de ejecución de proyectos.**

En particular proponemos recoger en un portal web las principales intervenciones en materia de infraestructuras e inversiones que afectan a la calidad de vida de la comunidad universitaria, para ofrecer información actualizada sobre el estado de ejecución de intervenciones que afectan a la vida diaria en los campus.

99 **Reforzar el portal de transparencia y los canales de comunicación con el gobierno universitario.**

Pretendemos reunir en este portal información actualmente dispersa sobre procedimientos y protocolos de actuación, de forma que sea más accesible para la comunidad universitaria y la sociedad identificarlos. También reforzaremos la información sobre la competencia en la toma de decisiones y diseñaremos nuevos sistemas que permitan identificar las diferentes formas de comunicación con las estructuras de gobierno.

100 **Continuar apostando por el modelo de cogobernanza.**

Como estilo de gobierno basado en el diálogo permanente, la construcción de consensos y la rendición de cuentas. Como estilo de gobierno en el que creemos y por el que nos ponemos al servicio de la comunidad universitaria.

Equipo de Gobierno



Mavi Mestre
Rectora



Ernest Cano
Ordenación Académica
y Profesorado



Isabel Vázquez
Estudios



M. Elena Olmos
Secretaria General



Ángeles Solanes
Transformación Docente y
Formación Permanente



Adela Valero
Empleo y Emprendimiento



Carlos Hermenegildo
Investigación



Rosa Donat
Transferencia e Innovación



Justo Herrera
Economía e Infraestructuras



Pilar Serra
Sostenibilidad, Cooperación
y Vida Saludable



Carles Padilla
Internacionalización
y Multilingüismo



Joaquín Aldás
Planificación, Calidad y
Tecnologías de la Información



Helena Rausell
Igualdad, Diversidad
y Políticas Inclusivas



Esther Alba
Cultura y Sociedad



