

■

$\frac{\alpha}{360^\circ} \pi r^2$
 $\frac{\alpha}{360^\circ} 2\pi r$
 $\sin 300^\circ =$
 $\sin(3 \cdot 90 + 30) = -\frac{\sqrt{3}}{2}$
 $\cos 30^\circ = \frac{\sqrt{3}}{2}$
 $\frac{P_N}{\pi \cdot r^2} = \frac{\alpha}{360^\circ}$
 $\frac{P_N}{2 \cdot \pi \cdot r} =$
 $\frac{\alpha}{360^\circ}$

Universitat de València

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

COORDINACIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Presidenta: Sylvia Martínez Gallego,
Vicerrectora de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas

Rosa Mochales San Vicente,
Directora de la Unidad de Igualdad

Pau Serrano Magdaleno,
Técnica de la Unidad de Igualdad

Inés Soler Julve,
Técnica de la Unidad de Igualdad

Isabel Núñez Ruiz,
Técnica de la Unidad de Igualdad

A efectos de Registro, en aplicación de lo que dispone el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los Planes de Igualdad y su Registro, tanto el diagnóstico previo al IV Plan de Igualdad como el Eje 1 del mismo dedicado al personal de la Universitat de València, han seguido el procedimiento de elaboración y negociación exigido en la normativa legal y que se especifica en la introducción: Proceso de elaboración del IV Plan de Igualdad (2024-2028).

Diseño, maquetación y collages:
Ángeles Sánchez Robledo

Impresión: IMAG impressions

Depósito Legal: V-291-2025

GRUPOS DE TRABAJO Y COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV PLAN DE IGUALDAD

EJE 1. PERSONAL

Composición de la Comisión Negociadora

Representación institucional
Sylvia Martínez Gallego
Vicerrectora de Igualdad, Diversidad y Políticas inclusivas.
Ernest Cano Cano
Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado.
José Ramírez Martínez
Vicegerente de Recursos Humanos y Organización Administrativa.
Rosa María Mochales San Vicente.
Directora Unidad de Igualdad.
Teresa Bondía Alberola
Jefa de Servicio RRHH PDI.
Laura Coscollá Pascual
Jefa de Servicio RRHH PTGAS.

Representación sindical
Maribel Belda Ferrer
y Lara MAñoes Font (CCOO)
Gloria Royo de León Parra
y Carmen Hernández Ortega (CSIF)
Matilde Sancho Fombuena
y Marta Talavera Ortega (SATTUi)
Ana Isabel Sánchez de la Fuente (UGT)
Beatriu Cardona i Prats
y Raquel Casesnoves Ferrer (STEPV)
Rosalía Guerrero Jordán
y Lluïsa Allepuz Olsina (CGT)

Persones expertes
Rosa Roig Berenguer. *Fac. Economia.*
Begonya Pozo Sánchez
Fac. Filología, Traducción i Comunicació.
Victoria Vázquez Verdera
Fac. Filosofia y CC Educación.
Elena Mut Montalvá, Alicia Villar Aguilés,
Sandra Obiol Francés. *Fac. Ciencias Sociales*

EJE 2. LOS PROCESOS CLAVE DE LA UNIVERSIDAD: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Personas expertas
Awatef El Ketiti Yahmedi
Fac. Filología, Traducción y Comunicación.
Marisa Vázquez de Ágredos Pascual

Fac. Geografía e Historia.
Arancha Ruescas Nicolau. *Fac. Fisioteràpia.*
Ana Belen Gaspar Pedrós
Instituto de Ciencia Molecular. ICMOL.
Amparo Hurtado Soler, Marta Talavera Ortega. *Fac. Magisterio.*
Anabel Forte Deltell. *Fac. Matemáticas.*

Representación sindical
Gloria Royo de León Parra (CSIF).
Beatriu Cardona i Prats (STEPV).
Lara MAñoes Font (CCOO).
Matilde Sancho Fombuena (SATTUi).
Ana Isabel Sánchez de la Fuente (UGT).

EJE 3. GOVERNANZA Y OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD

Personas expertas
Marcela Jabbaz Churba. *Fac. Ciencias Sociales.*
Paz Lloria García. *Secretaria General.*
Mª José Coperías Aguilar, Amparo Chirivella Ramón. *Unidad Calidad.*
Mª José Alberola Mateos, Celia Guillem Monzón. *Servicios Jurídicos.*
Teresa Bondía Alberola. *Servicio RRHH PDI.*
Laura Coscollá Pascual. *Servicio RRHH PTGAS.*
Teresa Bausá Gallén. *Servicio de Análisis y Planificación.*
Jose Ramírez Martínez. *Gerencia.*

EJE 4. CULTURA DE LA IGUALDAD

Personas expertas
Rosa Álvarez Sellers. *Fac. Filología, Traducción y Comunicación.*
Begonya Pozo Sánchez. *Fac. Filología, Traducción y Comunicación.*
Laura Fuentes Aparicio.
Fac. de Fisioteràpia.
Maite Pellicer Chenoll.
Cátedra Mujer y Deporte.
Ana María Gómez Tafalla. *Servicio de Deportes.*
Ana Marrades Puig. *Cátedra Economía Feminista.*
Mónica Gil Junquero. *Fac. Ciencias Sociales.*
Adela Cortijo Talavera. *Servicio de Cultura.*
Ferranda Martí Campoy, Laura Guzmán Taberner. *Servicio de información y dinamitzación de estudiantes. Sedi.*

Remei Castelló Belda. *Gabinete de Prensa*.
Marta Montañez Mesas, Marta
Albelda Marco, Mercedes Quilis Merín.
Fac. Filología, Traducción y Comunicación.

Representación sindical
Carmen Hernández Ortega (CSIF).
Beatriu Cardona i Prats (STEPV).
Maribel Belda Ferrer (CCOO).
Matilde Sancho Fombuena (SATTUi).
Ana Isabel Sánchez de la Fuente (UGT).

**EJE 5. IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN
DEL ESTUDIANTADO**

Representación estudiantil
Inés Torralba Martínez, Javier Sarabia
Chamero. *ADR Fac. Psicología y
Logopedia*.
Carlos Forner Álvarez
ADR Fac. Fisioterapia.
Paula Ferrando Santana
ADR Fac. Historia y Geografía.
María Blázquez Ruiz, Ángela Ibáñez
Cebrián. *Comisión de Igualdad Fac.
Enfermería y Podología*.

Voluntariado Espacio Violeta:
Bárbara González Abarzúa
Máster Derecho y Violència de Género.
Felicía Caroline Stahlhut
Máster Género y Políticas de Igualdad.
Aroa González López
Fac. de Matemáticas.
Lucrecia de Dios Jiménez
*Fac. de Filología, Traducción y
Comunicación*.
María Rodríguez García. *Doctorado Fac.
Economía*.
Inés López Gracia. *Fac. Filosofía y
Ciencias de la Educación*.
Raquel Serón Pastor. *Fac. de Filología,
Traducción y Comunicación*.

El IV Plan de Igualdad obtuvo:

Aprobación unánime del plan de
igualdad en materia de personal
por la Comisión Negociadora (se-
sión de 4 de julio de 2024).

Informe favorable unánime del IV
Plan de Igualdad por la Comisión
de Políticas de igualdad de la Uni-
versitat de València (sesión de 22
de julio de 2024).

Aprobación unánime del IV Plan de
Igualdad por el Consejo de Gobier-
no (sesión 8 de octubre de 2024).

Aprobación unánime del IV Plan
de Igualdad en el Consejo de
Gobierno.

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

11F	Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia
8M	Día internacional de la mujer
25N	Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer
ADR	Asamblea de Representantes de estudiantes
ACGUUV	Acuerdo de Consejo de Gobierno de la Universitat de València
AGE	Asamblea General de Estudiantes
Cátedra BDG	Cátedra de Brecha Digital de Género
CAT	Comisión Académica de Título
CCA	Comisión de Coordinación Académica
CMRP	Colegio Mayor Rector Peset
CI Centros	Comisión de Igualdad de Centros
CPIUV	Comisión de Políticas de Igualdad de la Universitat de València
DUPEG	Docencia Universitaria con Perspectiva de Género
DHC	Doctorados Honoris Causa
Fac.	Facultad
FCAFE	Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte
FECyT	Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología
FIPU	Formación Inicial Profesorado Universitario
GVA	Generalitat Valenciana
I+D+i	Investigación, Desarrollo e Innovación
IAGI	Incorporación del Análisis de Género en la Investigación
ICMOL	Instituto de Ciencia Molecular
IUED	Instituto Universitario Estudios de las Mujeres
IP	Investigadoras Principales
LO	Ley Orgánica
LOSU	Ley Orgánica del Sistema Universitario
Nº	Número
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PDI	Personal Docente e Investigador
PG	Perspectiva de Género
PTGAS	Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios
PI	Personal Investigador
PPG	Presupuestos con Perspectiva de Género
PUV	Publicaciones Universitat de València
RUIGEU	Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria
Reglamento GDH	Reglamento Gestión de la Dedicación Horaria
SG	Secretaría General
SAP	Servicio de Análisis y Planificación
SFPPIE	Servicio de Formación Permanente e Innovación Educativa
SGI	Servicio de Gestión de la Investigación
Sedi	Servicio de Información y Dinamización de Estudiantes
STI	Servicio Transferencia e Innovación
SPL	Servicio de Lenguas y Política Lingüística
SPYMA	Servicio de Prevención y Medio Ambiente
SRRHH de PDI	Servicio de Recursos Humanos del Personal Docente e Investigador
SRRHH de PTGAS	Servicio de Recursos Humanos del Personal Técnico, de Gestión y Administración
SPUE	Sistema Público Universitario Español
SIUV	Sistema de Información de la Universitat de València
SET	Suplemento Europeo al Título
s/n	Sí/No
STEM	Science, Technology, Engineering & Mathematics
TFG	Trabajo Final de Grado
TFM	Trabajo Final de Máster
U. Calidad	Unidad de Calidad
U. Igualdad	Unidad de Igualdad
UCCI	Unidad de Cultura Científica y de la Innovación
UV	Universitat de València
VG Personal	Vicegerencia de Personal
VR Estudios	Vicerrectorado de Estudios
VR Formación	Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación
VR Igualdad	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas
VR Innovación y Transferencia	Vicerrectorado de Innovación y Transferencia
VR Investigación	Vicerrectorado de Investigación
VR Profesorado	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
VR Planificación, Calidad y TIC	Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Tecnologías de la Información
VR Sostenibilidad	Vicerrectorado de Sostenibilidad, Cooperación y Vida Saludable
VG	Violencia de Género
VM	Violencia Machista

ÍNDICE

1. Introducción.	10
2. Proceso de elaboración del IV Plan de Igualdad.	11
2.1. Proceso negociador del plan de igualdad en materia de personal.	
2.2. Proceso participativo de la comunidad universitaria.	
3. Estructura y grandes retos del IV Plan de Igualdad.	15
EJE 1. PERSONAL.	21
1. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE PTGAS Y PDI.	23
Objetivo 1.1: favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.	
2. FORMACIÓN.	24
Objetivo 1.2: priorizar la formación en igualdad para toda la comunidad universitaria.	
3. ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL.	27
Objetivo 1.3: igualdad de acceso, de trato y de oportunidades, base de las relaciones laborales y de la promoción en la Universitat de València.	
4. VIOLENCIA MACHISTA.	28
Objetivo 1.4: una comunidad universitaria libre de violencias machistas ofreciendo acompañamiento adecuado a quién las padece e impulsando masculinidades igualitarias.	
5. SALUD Y GÉNERO.	31
Objetivo 1.5: incorporar la perspectiva de género en la salud.	
EJE 2. LOS PROCESOS CLAVE DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.	35
6. ENSEÑANZA.	37
Objetivo 2.1: transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria.	
7. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA.	41
Objetivo 2.2: garantizar una investigación con perspectiva de género.	
Objetivo 2.3: visibilizar a las mujeres investigadoras.	

EJE 3. GOBERNANZA Y OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD. 45

8. GOBERNANZA.	47
Objetivo 3.1: conseguir una gobernanza universitaria paritaria, con normativas generadoras de igualdad entre mujeres y hombres.	
9. OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD.	49
Objetivo 3.2: ampliar, profundizar y consolidar el <i>Observatorio de la Igualdad</i> .	

EJE 4. LA CULTURA DE LA IGUALDAD. 53

10. CULTURA DE LA IGUALDAD.	55
Objetivo 4.1: sensibilizar y visibilizar a las mujeres referentes.	
Objetivo 4.2: comunicar y difundir con perspectiva de género.	

EJE 5. IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO. 61

11. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE ESTUDIANTES.	63
Objetivo 5.1: favorecer la conciliación y la corresponsabilidad del estudiantado.	
12. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA.	64
Objetivo 5.2: crear redes horizontales de soporte para la detección, información y prevención alrededor de la violencia machista.	
13. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA.	65
Objetivo 5.3: comprometer y movilizar al estudiantado con la cultura de la igualdad.	
14. SALUD Y GÉNERO.	66
Objetivo 5.4: incorporar la perspectiva de género en la salud.	
15. INSERCIÓN LABORAL Y EMPRENDIMIENTO.	67
Objetivo 5.5: Promover el emprendimiento de las estudiantes y tituladas de la UV.	

1. INTRODUCCIÓN.

El IV Plan de Igualdad responde al compromiso político de la Universitat de València (UV) con la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y profundiza en las políticas iniciadas hace más de quince años, cuando se aprobó el Primer Plan. El programa que se presenta en este documento está alineado con el plan estratégico de la UV y con la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), y apuesta por la incorporación de la igualdad como objetivo específico y como eje transversal de la política universitaria. Es una continuación del III Plan de Igualdad (2019- 2022), situado en el contexto definido por el marco normativo actual, la experiencia acumulada con el diseño y la implementación de los tres planes anteriores y el conocimiento experto generado durante los últimos años. Tanto las evaluaciones de los anteriores planes como los diagnósticos realizados muestran que, a pesar de los adelantos logrados en algunos ámbitos, todavía queda camino por recorrer para desarrollar una cultura de igualdad que impregne el conjunto de la institución, para incorporar de manera efectiva la dimensión de género en la docencia y en la investigación, para fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, para impulsar la paridad en los espacios de participación y de toma de decisiones, y para eliminar la violencia machista del entorno universitario.

Con este espíritu se presenta un plan que busca la implicación de todas las personas que integran la comunidad universitaria y posibilitan que llegue a la excelencia mediante la incorporación del eje de la perspectiva de género en todas sus políticas. No se trata solo del cumplimiento de la legislación vigente, sino del hecho de que la Universidad sea corresponsable del avance hacia una sociedad más justa, en la cual el sexo y el género no condicionen el acceso a las oportunidades, a los recursos y al reconocimiento. Así, pues, invitamos a toda la comunidad universitaria a implicarse en el despliegue efectivo del Plan de Igualdad, desde el convencimiento de que una universidad igualitaria es también una universidad de mejor calidad, más democrática y radicalmente comprometida con la transformación social.

2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD.

El proceso para el diseño, negociación y aprobación del IV Plan de Igualdad de la Universitat de València se inició el lunes 25 de julio de 2022 con el acuerdo de la Mesa Negociadora de la UV del nombramiento de los miembros de la comisión negociadora que ha tenido como finalidad realizar el proceso de negociación del diagnóstico previo, así como del IV Plan de Igualdad.

Se han llevado en paralelo dos procesos para elaborar el plan de igualdad. Por un lado, el proceso participativo desarrollado en grupos de trabajo integrados por personas expertas de la comunidad universitaria y, por otro, un proceso negociador del plan de igualdad de personal dentro de la comisión negociadora con representación institucional y sindical.

2.1. PROCESO NEGOCIADOR DEL PLAN DE IGUALDAD EN MATERIA DE PERSONAL.

La comisión negociadora del diagnóstico previo y del Plan de Igualdad en materia de Personal ha sido integrada por las personas que ostentan los siguientes cargos: Vicerrectora de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas (presidencia), Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, Vicegerente de Recursos Humanos y Organización Administrativa, Directora de la Unidad de Igualdad, Directora del Servicio de Recursos Humanos del personal docente e investigador, Directora del Servicio de Recursos humanos del personal técnico, de gestión, administración y servicios, así como la representación sindical de los siguientes sindicatos: Comisiones Obreras (CCOO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Enseñanza del País Valenciano (STEPV), Confederación General del Trabajo (CGT) y Sindicato Asambleario de Trabajadoras y Trabajadores de Universidades y Centros de Investigación (SATTUi).

Esta comisión negociadora ha mantenido un total de seis sesiones para la negociación y aprobación del diagnóstico y el Plan de Igualdad: 28 septiembre de 2022, 15 junio de 2023, 17 julio de 2023, 16 de abril de 2024, 10 de mayo de 2024 y 4 de julio de 2024.



El diagnóstico del Plan de Igualdad de Personal según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, ha sido negociado y aprobado por unanimidad en la comisión negociadora. Incorpora todos los ámbitos objeto de negociación:

- A) Proceso de selección y contratación.
- B) Clasificación profesional.
- C) Formación.
- D) Promoción profesional.
- E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- G) Infrarrepresentación femenina.
- H) Retribuciones.
- Y) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Con este propósito se han negociado y aprobado en las diferentes sesiones los siguientes informes específicos:

[El informe sobre las desigualdades entre hombres y mujeres en la UV.](#) Aprobado en la sesión del 28 de septiembre de 2022.

[El estudio sobre la Brecha Salarial de género en la UV.](#) Aprobado en la sesión del 15 de junio de 2023.

[El estudio sobre conciliación y carrera profesional.](#) Aprobado en la sesión del 16 de abril de 2024.

[El diagnóstico sobre el acoso sexual y por razón de sexo en la UV.](#) Aprobado en la sesión del 10 de mayo de 2024.

[El informe de resultados de la auditoría retributiva.](#) Aprobado en la sesión del 10 de mayo de 2024.

El IV Plan de Igualdad en materia de Personal y su memoria económica ha sido negociado y aprobado por unanimidad en la comisión negociadora de la sesión del 4 de julio de 2024.

El registro oficial se producirá al dar cumplimiento a la resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la cual se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

2.2. PROCESO PARTICIPATIVO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

El proceso participativo para la elaboración del plan ha sido coordinado desde la Unidad de Igualdad mediante grupos de trabajo derivados de la Comisión de Políticas de Igualdad de la Universitat de València (CPIUV). A partir de la reunión del 3 de noviembre de 2022 se fueron constituyendo los grupos de trabajo para trabajar los ejes del Plan de igualdad.

La composición de estos ha sido formada por personas expertas de la CPIUV, representación sindical y estudiantil, además de otras personas expertas de la institución que han aportado su experiencia al grupo de trabajo. Han participado entre 15 y 20 personas en cada grupo y se han reunido entre 2 y 3 veces.

Las primeras reuniones para constituir los grupos y presentar las principales dimensiones y acciones de cada eje del Pla de Igualdad tuvieron lugar en enero de 2023 y las reuniones de cierre del borrador del plan en septiembre de 2023.

EJE 1. EL PERSONAL: Conciliación y corresponsabilidad, formación, carrera profesional, salud y género, y prevención de la violencia machista.

EJE 2. PROCESOS CLAVE DE LA UNIVERSIDAD: La docencia, la investigación y la innovación y transferencia.

EJE 3. GOBERNANZA Y OBSERVATORIO DE IGUALDAD: La participación, el gobierno, las normativas y la medición y diagnóstico.

EJE 4. CULTURA DE IGUALDAD: Sensibilización, visibilización y reconocimiento de mujeres, lenguaje inclusivo y no sexista, Premios y Ayudas, y Comunicación con perspectiva de género.

EJE 5. IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO: Conciliación y corresponsabilidad, prevención de la violencia machista, sensibilización y cultura, inserción laboral y emprendimiento.

Las políticas de igualdad tienen un marcado carácter transversal que afecta a todos los ámbitos de la institución universitaria. Por esta razón, diseñar un plan de igualdad que suponga cambios reales a nivel institucional para caminar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres requiere realizar un trabajo previo con cada cual de los agentes implicados. Esto supone trabajar conjuntamente con los vicerrectorados responsables y los servicios implicados en la ejecución de las acciones para conseguir un planteamiento ambicioso, realista, consensuado y acotado en el tiempo, que sea garantía de poder desarrollar la programación prevista para los próximos cuatro años.

Durante el mes de septiembre y octubre de 2023 se mantuvieron reuniones con agentes clave sobre los diferentes aspectos del plan de igualdad que vinculan a los siguientes vicerrectorados y servicios:

- >> Servicio de Estudiantes. Vicerrectorado de Estudios.
- >>Servicio de Recursos Humanos PDI (SRRHHPDI). Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.
- >>Servicio de Innovación y Transferencia y UVemprèn. Vicerrectorado de Innovación y Transferencia.
- >>Servicio de Gestión de la Investigación. Vicerrectorado de Investigación (SGI).
- >>Unidad de Calidad. Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Tecnologías de la Información.
- >>Servicio de Prevención y Medio Ambiente, Gabinetes de Salud (SPyMA). Vicerrectorado de Sostenibilidad, Cooperación y Vida Saludable.
- >>Servicio de Formación Permanente e Innovación Educativa. Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

3. ESTRUCTURA Y GRANDES RETOS DEL IV PLAN DE IGUALDAD.

El IV Plan de Igualdad se define con un periodo de vigencia de octubre de 2024 a octubre de 2028, a partir de su aprobación por el Consejo de Gobierno donde se han ratificado el resto de ejes que no son materia de negociación: Eje 2. Procesos clave: enseñanza, investigación, innovación y transferencia, Eje 3. Gobernanza y Observatorio, Eje 4. Cultura de la Igualdad y, por último y como novedad, el Eje 5. Igualdad y participación del estudiantado.

El plan está estructurado en 5 grandes ejes de actuación, 17 ámbitos de trabajo con objetivos asociados y 90 acciones planificadas para los próximos cuatro años. Para cada una de las medidas, se han especificado los órganos responsables y ejecutores, las actuaciones previstas, las evidencias para medir el grado de ejecución y el calendario de su aplicación.

La novedad más destacada ha sido la incorporación del quinto eje dedicado a la igualdad y la participación del estudiantado en la Universidad. Los planes anteriores contenían medidas específicas de actuación con el colectivo mayoritario, como es la comunidad estudiantil, pero en esta ocasión se ha optado por dar una visibilidad y una mayor relevancia a todas las políticas de igualdad que implican al estudiantado.

Además, destacamos como características de este plan el hecho de ser un proyecto ambicioso, pero realista y alcanzable en su planteamiento. Del mismo modo que en el III Plan de Igualdad, se ha aprobado un documento muy transversalizado, con la intervención de numerosos vicerrectorados, centros, servicios y unidades. Presenta unos objetivos y unas líneas de actuación más estructurales que coyunturales, más permanentes que puntuales. Se apuesta por la transparencia y se facilita la comprobación de evidencias en la ejecución de las acciones con indicadores de proceso, así como los de resultado que permitirán hacer un seguimiento del grado de logro de los objetivos.

ESTRUCTURA DEL IV PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

EJE 1. PERSONAL.

- 1. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE PTGAS Y PDI.
- 2. FORMACIÓN.
- 3. ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL.
- 4. VIOLENCIA MACHISTA.
- 5. SALUD Y GÉNERO.

Objetivo 1.1: Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

Objetivo 1.2: Priorizar la formación en igualdad para toda la comunidad universitaria.

Objetivo 1.3: Igualdad de acceso, de trato y de oportunidades, base de las relaciones laborales y de la promoción en la Universitat de València.

Objetivo 1.4: Una comunidad universitaria libre de violencias machistas ofreciendo acompañamiento adecuado a quien las padece e impulsando masculinidades igualitarias.

Objetivo 1.5: Incorporar la perspectiva de género en la salud.

ACCIONES: 27

EJE 2. PROCESOS CLAVES.

- 6. ENSEÑANZA.
- 7. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA.

Objetivo 2.1: Transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria.

Objetivo 2.2: Garantizar la investigación con perspectiva de género.

Objetivo 2.3: Visibilizar las mujeres investigadoras.

ACCIONES: 21

EJE 3. GOVERNANZA Y OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD.

- 8. GOBERNANZA.
- 9. OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD.

Objetivo 3.1: Conseguir una gobernanza universitaria paritaria, con normativas generadoras de igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo 3.2: Ampliar, profundizar y consolidar el *Observatorio de la Igualdad*.

ACCIONES: 11

EJE 4: LA CULTURA DE LA IGUALDAD.

- 10. CULTURA DE LA IGUALDAD.

Objetivo 4.1: Sensibilizar y visibilizar a las mujeres referentes.

Objetivo 4.2: comunicar y difundir con perspectiva de género.

ACCIONES: 14

EJE 5. IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO.

- 11. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE ESTUDIANTES.
- 12. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA.
- 13. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA.
- 14. SALUD Y GÉNERO.
- 15. INSERCIÓN LABORAL Y EMPRENDIMIENTO.

Objetivo 5.1: Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad del estudiantado.

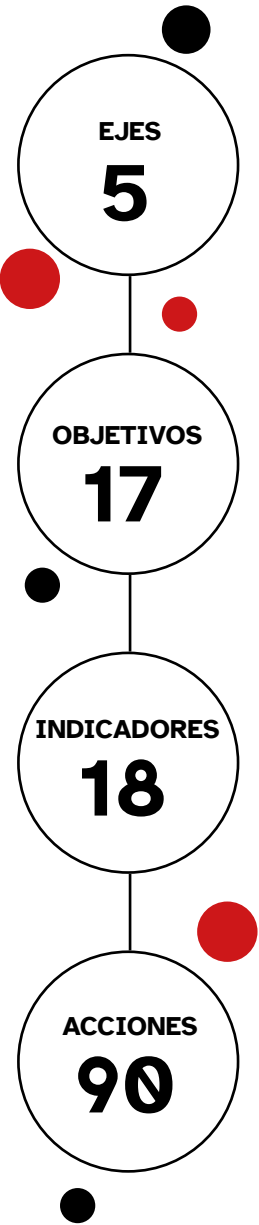
Objetivo 5.2: Crear redes horizontales de apoyo para la detección, información y prevención alrededor de la violencia machista.

Objetivo 5.3: comprometer y movilizar al estudiantado con la cultura de la igualdad.

Objetivo 5.4: Incorporar la perspectiva de género en la salud.

Objetivo 5.5: Promover la inserción laboral y el emprendimiento de las estudiantes y tituladas.

ACCIONES: 17



GRANDES RETOS PARA EL IV PLAN DE IGUALDAD

En los Estatutos de la UV se contemplan los dos primeros como objetivos fundamentales en el desarrollo de las políticas de igualdad. En concreto, *La Sección segunda: De la igualdad, Artículo 241 bis* dice así:

“La Universitat de València tiene entre sus objetivos fundamentales el desarrollo de todas las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de políticas activas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la lucha contra la violencia de género.

A



LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN MATERIA DE PERSONAL

En la línea continuista con el anterior plan, se mantiene como eje fundamental el reto de la conciliación y corresponsabilidad, que se encuentra en su Eje 1, dedicado al Personal, con la **creación de nuevos espacios de estancia amables en los centros, aularios y otros edificios singulares**, así como el impulso de la aprobación de una instrucción que suponga un cambio reglamentario con la incorporación de criterios de conciliación en la

B



LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

La Universidad se plantea en este IV Plan de Igualdad como gran objetivo que la comunidad universitaria esté libre de violencias machistas con un acompañamiento adecuado a quien las sufre y el impulso de masculinidades igualitarias.

Entre las acciones previstas destacan aquellas que tienen que ver con la **sensibilización y formación para contribuir a mejorar la convivencia en la Universidad**.

Además, se pretende consolidar y mantener el recurso del Espacio Violeta y crear redes horizontales de apoyo para la detección, información y prevención alrededor de la violencia machista.

C



LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN

En el ámbito de la enseñanza los retos del IV Plan de Igualdad se centran en transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, donde destacan entre otras acciones la posibilidad de **ofrecer al estudiantado de Grado un itinerario de especialización en igualdad de género que complemente sus estudios**.

Además, hay una apuesta de trabajo para obtener el distintivo “Igualdad de género en I+D+i” de la UV como entidad que promueve la investigación con perspectiva de género.

D



EL COMPROMISO Y LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL

La Universidad garantizará al estudiantado que en el ejercicio de **sus derechos y el cumplimiento de sus deberes no será discriminado por razón de sexo**, con especial atención a las cuestiones relativas a la conciliación del estudio con responsabilidades familiares, así como las posibles situaciones de violencia machista sufridas.

Además, para ofrecer una docencia de calidad y sin sesgos es fundamental dar la posibilidad de matricularse en asignaturas específicas de igualdad de género, así como aquellas que incorporan estos contenidos.



EJE 1. PERSONAL.

“Observamos una mayor presencia de las mujeres en departamentos encuadrados en ámbitos que podríamos considerar de mayor relación con valores tradicionalmente asignados a las mujeres (la escucha, las emociones, la educación, las lenguas...) mientras que los hombres están más presentes en disciplinas que en el imaginario colectivo se ubican en la abstracción del pensamiento, la tecnología o los números”.

Alicia Villar Aguilés, Sandra Obiol Francés (2023) *[“Indicadors no Androcèntrics per a una Universitat més justa. Una proposta per al IV Pla d’Igualtat de la Universitat de València”.](#)*

La Universitat de València quiere garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al favorecer la conciliación y corresponsabilidad por toda la comunidad universitaria. Así mismo quiere asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo y fomentar la construcción de una Universidad Igualitaria, Inclusiva y Diversa. Es primordial, así mismo, conseguir una comunidad universitaria libre de violencias machistas con el acompañamiento adecuado a quien las sufre y el impulso de masculinidades igualitarias.

1. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE PTGAS Y PDI

Objetivo 1.1: Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

2. FORMACIÓN

Objetivo 1.2: Priorizar la formación en igualdad para toda la comunidad universitaria.

3. ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL

Objetivo 1.3: Igualdad de acceso, de trato y de oportunidades, base de las relaciones laborales y de la promoción en la Universitat de València.

4. VIOLENCIA MACHISTA

Objetivo 1.4: una comunidad universitaria libre de violencias machistas ofreciendo acompañamiento adecuado a quien las padece e impulsando masculinidades igualitarias.

5. SALUD Y GÉNERO

Objetivo 1.5: Incorporar la perspectiva de género en la salud.

1. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE PTGAS Y PDI.

Objetivo 1.1: Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

ACCIÓN 1 Disponer de espacios de estancia amables por razones de conciliación y corresponsabilidad en los centros, aularios y otros edificios singulares.	Colaboración en el marco del convenio con la Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia (IHAN-UNICEF) para favorecer el uso como salas de lactancia y espacios para la conciliación y corresponsabilidad. Diseñar indicadores de satisfacción del uso de los espacios: QR con acceso a encuesta. Campaña de difusión para dar visibilidad a los espacios. Profundizar en la flexibilidad de estos espacios: atención a personas mayores.	Responsable: Decanas y decanos Directoras y directores Ejecución: Administración de centros y edificios Período: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de espacios / acciones de difusión
ACCIÓN 2 Realización y difusión de campañas de conciliación corresponsable en toda la comunidad universitaria.	Elaborar una guía como compilación de todos los permisos de conciliación a los que puede optar el personal de la UV. Actuación en colaboración con las secciones sindicales. Para el PTGAS: difundir la flexibilidad horaria de 2 horas respecto al horario troncal que recoge el reglamento GDH, así como el nuevo permiso parental de 8 semanas introducido en el art. 49. g) TREBEP por el RD-ley 5/2023. Para el PDI: mejorar la visibilidad de los permisos y reducciones.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Periodo: Año 1 Evidencias: Acciones de difusión.
ACCIÓN 3 Impulsar la aprobación de una instrucción que suponga un cambio reglamentario con la incorporación de criterios de conciliación en la asignación de la docencia realizada en los departamentos.	Mantener la recomendación hasta la aprobación de una instrucción o cambio reglamentario para extender el POD concilia a todos los departamentos de la UV. Impulsar la creación de comisiones de conciliación para valorar las demandas del personal en todos los departamentos de la UV.	Responsable: VR Profesorado VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Período: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Acciones de impulso. Comisiones creadas y normativas actualizadas.

ACCIÓN 4 Ofrecer ayudas económicas para sufragar los gastos familiares que suponen las estancias de investigación del personal de la UV en otras universidades.	Convocatoria de ayudas económicas para el personal investigador que se ve en la necesidad de desplazar a personas dependientes de su familia cuando realizan una estancia de investigación en otra universidad.	Responsable: VR Investigación. Ejecución: Servicio de Gestión de la Investigación. Período: Año 3, 4 Evidencias: Convocatoria ayudas creadas s/n.
ACCIÓN 5 Estudiar las peticiones de flexibilidad del personal de la UV por necesidades especiales de conciliación en situaciones graves debidamente acreditadas.	Canalizar las solicitudes de conciliación que llegan a la Unidad de Igualdad con la elaboración de informes y gestiones de reuniones para encontrar soluciones en colaboración con servicios, centros y departamentos.	Responsable: VR Igualdad. VR Profesorado/Gerencia. Ejecución: Unidad de Igualdad. Período: Año 2, 3 Evidencias: N° de peticiones atendidas. Observaciones: Responsable orgánico según colectivo.
ACCIÓN 6 Estudiar posibles mejoras en el régimen de teletrabajo de todo el personal de la UV.	Ampliar los supuestos de “planes personales de teletrabajo” por necesidades graves de conciliación (hospitalización de familiar, por ejemplo).	Responsable: Gerencia. Ejecución: VG Personal. Período: Año 2 Evidencias: Normativa actualizada.
ACCIÓN 7 Minimizar los efectos negativos derivados de disfrutar de un permiso por cuidado en el marco de un proyecto de investigación.	Estudiar la posibilidad de aprobar un programa de reducción docente para la intensificación de la investigación después de un permiso por nacimiento y cuidado de menores en situaciones excepcionales. Contar con el asesoramiento del personal técnico del servicio de investigación respecto a la modificación de la ley de la ciencia donde tanto las situaciones de incapacidad temporal como de	Responsable: VR. Investigación. Ejecución: SGI. SRRHH PDI. Período: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: N° de situaciones atendidas. Normativa aprobada.

	los permisos maternidad/paternidad dan derecho a prórroga de todos los contratos. Estudiar medidas posibles para evitar que la maternidad/paternidad penalice la carrera investigadora.	
ACCIÓN 8 Favorecer la convocatoria de reuniones de manera híbrida con posibilidad de participación virtual para mejorar la conciliación del personal.	En la hoja de ruta se recomienda que las reuniones tienen que ser convocadas en horario acordado y con una duración preestablecida (hora de inicio y de finalización) dentro de franjas horarias compatibles con la conciliación, que en ningún caso tendrían que empezar antes de las 9 h. y no exceder las 17 h. También se recomienda favorecer la participación virtual en las reuniones presenciales. Se tendría que revisar el “Reglamento de la Universitat de València para la realización de reuniones y la adopción de acuerdos a distancia por parte de órganos colegiados de la Universitat de València” (ACGUV 26/2019 modificado por ACGUV 128/2021) porque la posibilidad de hacer las reuniones híbridas queda muy restringida, pues, a la voluntad de pocas personas, dado que con un 10% de miembros que lo pidan la reunión ya será presencial.	Responsable: Secretaría General. Ejecución: Centros y departamentos. Período: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Modificación normativa reuniones. N° solicitudes reuniones virtuales atendidas. Observaciones: A los centros y departamentos.

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 1. Evolución del número de permisos por cuidados. Observaciones: Por colectivo y sexo.

2. FORMACIÓN.

Objetivo 1.2: Priorizar la formación en igualdad para toda la comunidad universitaria.

ACCIÓN 9 Consolidar y fortalecer la oferta formativa en igualdad dentro del plan de formación anual del SFPIE con contenidos específicos sobre perspectiva de género, prevención de la violencia machista, empoderamiento de las mujeres y masculinidades igualitarias.	Para el PDI/PI: investigación y docencia con perspectiva de género (cursos actuales: FIPU, DUPEG e iAGI). Para el PTGAS: perspectiva de género en la gestión. Para el PTGAS/PDI: políticas de igualdad en la UV, lenguaje inclusivo, prevención de la violencia machista, masculinidades igualitarias. 1.ª edición del curso “La impostora que llevamos dentro” para trabajar el empoderamiento femenino y vencer los obstáculos que dificultan el liderazgo de las mujeres.	Responsable: VR Formación Ejecución: SFPIE Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de cursos de formación en igualdad Personas asistentes
ACCIÓN 10 Diseñar formación a la demanda para las personas agentes clave identificadas.	PARA EL PDI: Talleres y cursos de formación a la demanda para la transversalización de la PG en Docencia a partir de las guías específicas por áreas de conocimiento publicadas por la Red Vives de Universidades. PARA EL PTGAS: personal de gestión de la investigación, personal de servicios que tienen que redactar informes de impacto de género, elaboración de presupuestos con PG, jefes de unidad de estudiantado de los centros: normativas relativas a víctimas con acreditación, exenciones, etc., personal del Servicio de Prevención encargado del Plan de prevención y de los estudios de riesgos psicosociales, etc.).	Responsable: VR Formación VR Igualdad Ejecución: SFPIE/Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº cursos de formación a la demanda Personas asistentes Observaciones: Por tipos de actividad (docencia, investigación, gestión)

ACCIÓN 11 Incorporar y mantener temas de igualdad en los temarios de oposiciones, reglamento de selección y procesos selectivos del personal técnico, de gestión, administración y servicios.	Mantener el tema de igualdad incorporado en los temarios desde la aprobación del reglamento de selección de 2021: Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.	Responsable: Gerencia Ejecución: VG Personal Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Normativa actualizada
Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 2. Número de horas de formación en igualdad, VG, lenguaje inclusivo. Observaciones: Por colectivo, sexo y tipo de curso.		
3. ACCESO Y CARRERA PROFESIONAL.		
Objetivo 1.3: Igualdad de acceso, de trato y de oportunidades, base de las relaciones laborales y de la promoción en la Universitat de València.		
ACCIÓN 12 Estudiar la incorporación de la evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corresponsable a los procedimientos de contratación, selección y promoción del personal.	Para el PDI, PI: estudiar la posibilidad de Incorporar un criterio para evitar la penalización al contabilizar los periodos de inactividad imputables a maternidad y la atención de personas dependientes en la normativa de acceso a la carrera profesional y promoción en plazas docentes. Modificar el reglamento de selección de PDI de la UV y reglamentos de profesorado contratado y convocatorias de investigación para incorporar las modificaciones introducidas en la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. En concreto, el contenido del artículo 4 bis. 5 para garantizar la no discriminación y protección de la maternidad. Estudiar posibles medidas de acción positiva según LO 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (arte. 65.1) para favorecer el acceso de mujeres en las áreas de conocimiento más masculinizadas. Para el PTGAS: estudiar la posibilidad de valoración media de los méritos de cursos de formación.	Responsable: VR Igualdad VR Profesorado Ejecución: Servicio RRHH PDI Unidad de Igualdad Com. Igualdad Centros Periodo: Año 3 y 4 Evidencias: Nº de normativas actualizadas

ACCIÓN 13 Mantener el criterio de paridad en la composición de comisiones y tribunales y paliar el efecto perverso de la presencia de mujeres en las comisiones de contratación de las áreas altamente masculinizadas.	Recomendación de aplicar excepciones e introducir la posibilidad de renuncia a partir de un número máximo de participación en comisiones. Estudiar la posibilidad de recompensar con méritos de gestión la participación en comisiones y tribunales.	Responsable: VR Profesorado Ejecución: S RRHH PDI Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Normativas revisadas
--	---	--

ACCIÓN 14 Sistematizar la recogida de información para hacer un seguimiento de los indicadores del plan de igualdad en materia de personal.	Crear una comisión de seguimiento del plan en la que participen la Unidad de Igualdad y el SAP para mejorar la recogida de información.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad SAP Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Herramientas de seguimiento creadas
---	---	---

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 3. Evolución de la plantilla. Observaciones: Por categoría y sexo.

4. VIOLENCIA MACHISTA.

Objetivo 1.4: Una comunidad universitaria libre de violencias machistas con el acompañamiento adecuado a quien las sufre y el impulso de masculinidades igualitarias.

ACCIÓN 15 Garantizar que las actuaciones del código de convivencia universitaria integran el espíritu del protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios.	Ofrecer sesiones formativas de capacitación y sensibilización sobre actuaciones del código de convivencia en casos de acoso sexual y por razón de sexo y otros acosos discriminatorios para agentes clave: servicios jurídicos, sindicatura, y otras.	Responsable: Secretaría General VR Igualdad Ejecución: Asesoría Jurídica Unidad de Igualdad Periodo: Año 1 Evidencias: Sesiones formativas realizadas
---	---	---

ACCIÓN 16 Asegurar la actuación de la Universitat de València con la activación del Protocolo ante cualquier comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la institución.	Compromiso institucional de tolerancia cero ante las violencias machistas sufridas dentro de la Universitat de València, con las actuaciones pertinentes hacia las personas denunciadas. Compromiso institucional de atención y acompañamiento de las mujeres de la comunidad universitaria que sufren estas violencias. Incorporar cláusulas anti-discriminación por razón de sexo y/o en relación al acoso sexual en convenio-marco de prácticas curriculares de la Universidad (según lo que se propone en el diagnóstico PG de la XVU).	Responsable: Secretaría General VR Igualdad Ejecución: Asesoría Jurídica Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Activaciones del protocolo
---	---	--

ACCIÓN 17 Consolidar y mantener el recurso del Espacio Violeta para prevenir y actuar ante la violencia machista en la comunidad universitaria.	Dotar de medios con la consolidación de la plantilla que atiende el Espacio Violeta en la Unidad de Igualdad. Mejorar la visibilidad de los paneles en los centros con campañas informativas en la comunidad universitaria. Continuar con la campaña informativa en conserjerías y secretarías.	Responsable: VR Igualdad Decanatos y dirección centros Ejecución: Unidad de Igualdad Administración centros Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Cambios en los paneles Sesiones informativas realizadas
---	---	--

ACCIÓN 18 Crear redes horizontales de apoyo para la detección, información y prevención alrededor de la violencia machista (vinculado con Acción del eje 5).	Dar formación a PTGAS/PDI a partir de las personas que integran la Comisión de Políticas de Igualdad de la UV (CPIUV). Impulsar la creación de redes de hombres donde se generan propuestas y sinergias para potenciar la masculinidad igualitaria. Hacer hincapié en la violencia de segundo orden y apoyar a las personas de la comunidad universitaria que apoyan a las víctimas.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Personas participantes Observaciones Por colectivo y por año
--	--	--

ACCIÓN 19 Extender las buenas prácticas para mejorar la convivencia en la Universitat de València.	Difundir el código de buenas prácticas de la fac. de matemáticas como herramienta para la prevención de la violencia machista y las conductas de acoso. Difundir las tertulias feministas dialógicas entre la comunidad universitaria.	Responsable: VR Igualdad Decanatos Ejecución: Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Campañas de difusión por centros
---	--	---

ACCIÓN 20 Fortalecer la colaboración con la Sindicatura de agravios.	Reuniones periódicas de coordinación para garantizar la derivación de las denuncias con perfil de acoso por razón de sexo. Informe anual con datos de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Sindicatura de Agravios Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº casos derivados o atendidos conjuntamente
---	--	---

ACCIÓN 21 Coordinación del Espacio Violeta con el departamento de seguridad en los casos de activación del protocolo de protección de mujeres que sufren violencia de género de la Universitat de València.	Las actuaciones sirven para complementar las medidas cautelares de seguridad adoptadas por los órganos judiciales externos.	Responsable: VR Igualdad Gerencia Ejecución: Unidad de Igualdad Departamento de Seguridad Periodo: Años 1, 2, 3 i 4 Evidencias: Nº de casos con activación protocolo de seguridad
--	--	---

Grado de cumplimiento del objetivo

Indicador 4. Número de casos y personas atendidas.

Indicador 5. Satisfacción de las denunciantes con la atención recibida

Observaciones: Por colectivos

5. SALUD Y GÉNERO.

Objetivo 1.5: Incorporar la perspectiva de género en la salud.

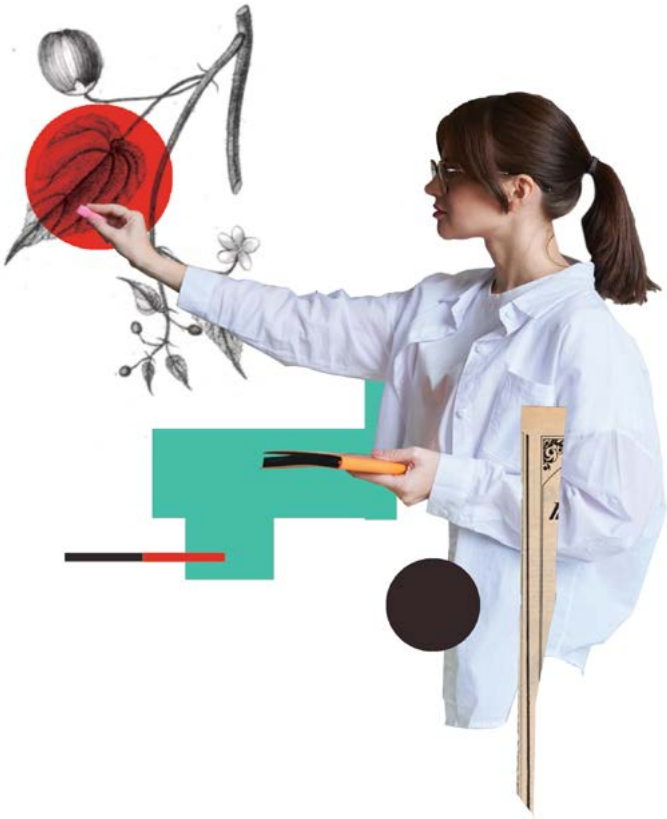
ACCIÓN 22 Coordinación del Espacio Violeta con la clínica psicológica de la UV para atender a las pacientes de la comunidad universitaria que han sufrido o están sufriendo violencia machista.	Ofrecer píldoras formativas sobre perspectiva de género en salud mental y atención a mujeres supervivientes de la violencia de género y machista. Coordinación en la atención de la clínica psicológica y el acompañamiento que se hace desde el recurso del Espacio Violeta.	Responsable: VR Igualdad Fundación UV Ejecución: Unidad de Igualdad Clínica psicológica Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Acciones formativas Casos atendidos en colaboración con la clínica psicológica.
--	---	---

ACCIÓN 23 Difusión de los supuestos de las bajas médicas relativas a la salud de las mujeres.	Realizar campaña de sensibilización.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Campaña sí/no
--	---	--

ACCIÓN 24 Visibilizar la información sobre salud laboral de las mujeres trabajadoras de la UV con acceso a recursos (guías), protocolos y formación específica.	Habilitar un apartado específico en la web del Servicio de Prevención donde esté visible y disponible la información. Actualmente sobre menopausia y sobre el riesgo laboral en el embarazo. Dar visibilidad y difusión a través de la Unidad de Igualdad.	Responsable: VR Sostenibilidad VR Igualdad Ejecución: Servicio de Prevención y Medio Ambiente (SPyMA) Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Apartado creado en el espacio web del Servicio de Prevención
--	--	---

ACCIÓN 25 Ofrecer talleres de sensibilización sobre dignidad menstrual y sobre los cambios en la menopausia y el climaterio dirigidos al personal de la UV.	A través de la formación a la demanda del SFPIE, ofrecer talleres específicos sobre salud de las mujeres: menstruación, suelo pélvico, osteoporosis, etc. Incorporar la perspectiva de género en la formación anual sobre salud que se coordina desde el Servicio de Prevención y en las actividades del VR de Sostenibilidad. Ofrecer rutinas y pautas de vida saludables en aspectos como la nutrición, la prevención de lesiones, la salud mental y la sexualidad, para garantizar un enfoque integral de bienestar y empoderamiento en las mujeres. Dispensar productos de higiene femenina en los edificios de la UV (véase acción en el Eje 5).	Responsable: VR Igualdad VR Sostenibilidad Ejecución: Unidad de Igualdad SPyMA Fac. Fisioterapia FCAFE, SFPIE Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº Talleres/ Nº de personas participantes
ACCIÓN 26 Aplicar protocolos específicos en la atención a mujeres en los gabinetes de salud de la UV.	Atención diferencial a hombres y mujeres en el análisis hormonal realizado en los reconocimientos médicos a partir de los 45 años. Sensibilización al personal de los gabinetes de salud para detectar malestares que tienen que ver con violencia de género y derivar en el Espacio Violeta. Elaborar y difundir píldoras formativas sobre protocolos para mujeres en los gabinetes de salud.	Responsable: VR Igualdad VR Sostenibilidad Ejecución: Unidad de Igualdad SPyMA Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nuevos protocolos s/n
ACCIÓN 27 Sistematizar la dimensión de género en la recopilación de datos y el control estadístico del servicio de prevención y medio ambiente.	Implementar herramientas para recoger los datos desagregados por sexo Analizar la información obtenida.	Responsable: VR Igualdad VR Sostenibilidad Ejecución: Unidad de Igualdad SPyMA Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: % información y datos desagregados por sexo

Grado de cumplimiento del objetivo. Indicador 6. Número de personas formadas en PG y salud.





EJE 2. LOS PROCESOS CLAVE DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.

“A pesar del consenso general sobre el hecho de que la calidad en la docencia tiene como objetivo principal tanto capacitar a futuros profesionales para la excelencia como formar ciudadanos y ciudadanas con espíritu crítico, la docencia universitaria es demasiado a menudo ciega al género y tiende a invisibilizar las contribuciones científicas de las mujeres”.

“Aplicada a la docencia o a la investigación, la perspectiva de género supone un análisis reflexivo para identificar y eliminar posibles sesgos de género a nivel de transmisión de contenidos de cualquier materia, de los adelantos en la investigación, así como en el ejercicio de la profesión”.

Tània Verge Mestre i Teresa Cabruja Ubach (2017).

[La perspectiva de gènere a la docència i a la recerca a les universitats de la xarxa vives. Situació actual i reptes de futur.](#)

Xarxa Vives d'Universitats. Col·lecció Política Universitària.

La Universitat de València consolida la oferta específica con contenidos de igualdad en sus titulaciones y mantiene los retos de incrementar la transversalización de la perspectiva de género en la enseñanza, así como garantizar la investigación con perspectiva de género. En este sentido, la Universidad difundirá las aportaciones de las mujeres en la investigación, fomentará la investigación y la docencia realizadas con perspectiva de género y la elaboración de materiales docentes ajustados a este propósito.

La Universidad, preocupada por la pérdida del talento científico de las mujeres en el tiempo y por la persistente brecha de género, desarrollará proyectos innovadores para atraer mujeres a los estudios STEM (*Science-Technology-Engineering-Mathematics*) altamente masculinizados sin perder por eso de vista el valor incuestionable de las carreras vinculadas a las áreas Sociales, de Salud y de Educación, fundamentalmente feminizadas.

6. ENSEÑANZA

Objetivo 2.1: Transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria.

7. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

Objetivo 2.2: Garantizar la investigación con perspectiva de género.

Objetivo 2.3: Visibilizar las mujeres investigadoras.

6. ENSEÑANZA.

Objetivo 2.1: Transversalizar la perspectiva de género en la enseñanza universitaria.

ACCIÓN 28 Ofrecer al estudiantado de grado de la UV la posibilidad de especialización en estudios de género.	Itinerario en igualdad de género que conste en el Suplemento Europeo al Título (SET).	Responsable: VR Igualdad Decanatos VR de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación Ejecución: CAT Grados CCA Másteres Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Especialización en igualdad de género s/n
ACCIÓN 29 Incorporar la competencia transversal de igualdad de género a los estudios de la Universitat de València.	Hacer un seguimiento de los procesos de acreditación de los planes de estudios de las titulaciones de la UV con la colaboración de la Unidad de Calidad.	Responsable: VR Igualdad VR Estudios (corresponsable) Ejecución: CAT Grados CCA Másteres Unidad de Calidad Unidad de Igualdad Sección Plan de Estudios Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: N° de titulaciones con competencia transversal de igualdad
ACCIÓN 30 Favorecer la incorporación de la perspectiva de género a las guías docentes de las titulaciones de la UV.	Realizar una campaña de difusión de guías y materiales que tenemos en la web. Difundir la nueva guía de Lenguaje inclusivo para revisar materiales docentes. Impulsar el cambio en el sistema de citación, incluyendo el nombre completo de las autoras y autores, según la instrucción aprobada por el servicio de publicaciones y el servicio de bibliotecas (véase acción Eje 4).	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Centros Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Campañas de difusión Modificación de guías docentes

ACCIÓN 31 Monitorizar el grado de transversalización de la perspectiva de género en las titulaciones universitarias con la incorporación de algunos ítems específicos en las encuestas de satisfacción del estudiantado matriculado y egresado.	A través de los cuestionarios de satisfacción elaborados desde la Unidad de Calidad, dirigidos al estudiantado de Grado en tres momentos de su trayectoria (primer curso, tercer curso y al finalizar la titulación) y de Máster.	Responsable: VR Igualdad VR de Planificación, Calidad y TIC Ejecución: Unidad de Igualdad Unidad de Calidad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Modificación de los cuestionarios Seguimiento de las respuestas
---	---	--

ACCIÓN 32 Incorporar indicadores con datos desagregados por sexo a los informes del Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC).	Indicadores con datos de matrícula, graduación, rendimiento...	Responsable: VR Igualdad VR de Planificación, Calidad y TIC Ejecución: Unidad de Calidad Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Indicadores incorporados Seguimiento de datos
---	--	--

ACCIÓN 33 Incentivar la elaboración de materiales y recursos docentes con perspectiva de género a través de las convocatorias de innovación educativa y de la reactivación del premio Olimpia Arozena en materia de género y Docencia.	Recuperar el premio Género y Docencia en la enseñanza superior del II plan. Colaborar con el SFPIE en la incorporación de la PG a la docencia como eje clave de las convocatorias de innovación educativa.	Responsable: VR Igualdad VR de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación Ejecución: Unidad de Igualdad CI Centros CAT Grados CCA Másteres SFPIE Periodo: Año 2, 3, 4 Evidencias: Premio creado Proyectos PG en convocatorias de innovación educativa
--	---	---

ACCIÓN 34 Ofrecer un mecanismo de ayuda o consulta desde la Unidad de Igualdad para transversalizar la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.	A través de un comité de expertas. Mejorar visibilidad en la web.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Comité creado y consultas recibidas
--	--	--

ACCIÓN 35 Revisar los reglamentos de TFG y TFM para potenciar tanto la temática específica de igualdad entre los temas posibles como la perspectiva de género donde pueda tener cabida.	Art. 7.1 Asignación del TFG. La comisión de TFG nace y depende de la CAT. Elaborar una lista de temas posibles: Incorporar la PG en al menos algunos de los temas.	Responsable: VR Igualdad Decanatos Ejecución: Unidad de Igualdad CAT Grados Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Reglamentos revisados Temas incorporados
---	--	---

ACCIÓN 36 Introducir la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas de introducción en la investigación (ofrecidas en máster y doctorado).	Revisión de guías docentes incorporando competencias transversales y contenidos específicos para la investigación con perspectiva de género en máster y doctorado.	Responsable: VR Igualdad VR Estudios Ejecución: Unidad de Igualdad Centros Escuela Doctorado Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Guías docentes revisadas
---	--	--

ACCIÓN 37 Mejorar la difusión de la asignatura transversal "relaciones de género", que prepara al estudiantado como profesionales responsables con la igualdad.	Gestión de la matrícula y mejora de la difusión con campañas específicas.	Responsable: VR Igualdad Decanatos Ejecución: Unidad de Igualdad Instituto Universitario Estudios de las Mujeres (IUED) Centros Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Evolución del alumnado matriculado Observaciones: Por año y campus
---	---	--

ACCIÓN 38 Incentivar estrategias de captación en secundaria sin estereotipos de género con especial atención en carreras STEM (acrónimo de “Science, Technology, Engineering & Mathematics”).	Celebración del Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, 11 de febrero. Apoyo al proyecto del FECyT Girls4STEM. Apoyo a la Cátedra de Brecha Digital de género con la GVA. Unidad de Cultura Científica. Charlas y talleres en IES que visibilizan a mujeres con el programa “Estimulando las vocaciones científicas”. Divulsuperbac 2.0. Divulgación sobre superbacterias en clave de mujer y otras actividades del SWI - Small World Initiative.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Girls4STEM Cátedra BDG UCCI Periodo: Año 1, 2, 3,4 Evidencias: Convenio con GVA Evolución matrícula STEM por sexo
ACCIÓN 39 Incorporar contenidos específicos en materia de igualdad y prevención de la violencia de género en las titulaciones de la UV que forman al futuro profesorado de primaria y secundaria.	Revisar plan de estudios de la Facultad de Magisterio. Revisar plan de estudios del máster de secundaria.	Responsable: VR Igualdad VR Estudios (corresponsable) Ejecución: Unidad de Igualdad Facultad de Magisterio Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Revisión Planes de estudios
ACCIÓN 40 Incorporar en las asignaturas de introducción a los grados experiencias profesionales con perspectiva de género.	Aseguramos de que hay una persona de contacto para vehicularlo en las asignaturas introductorias de cada centro. Charlas de mujeres emprendedoras de UVEmprén: contamos con perfiles profesionales de diferentes ámbitos que pueden compartir.	Responsable: VR Igualdad Decanatos Ejecución: Unidad de Igualdad CAT Grados Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Contenidos incorporados S/N

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 7. % de asignaturas de cada titulación con incorporación PS.

7. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA.

Objetivo 2.2: Garantizar una investigación con perspectiva de género.

ACCIÓN 41 Ofrecer unas directrices sobre incorporación de la perspectiva de género en la investigación en las sesiones informativas y webinarios que se hacen para preparar las convocatorias de investigación.	Elaboración y difusión de materiales para favorecer la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación nacionales y europeos.	Responsable: VR Investigación VR Innovación y Transferencia Ejecución: Servicio Gestión de la Investigación Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº sesiones informativas con PG
ACCIÓN 42 Visibilizar grupos de investigación y cátedras en materia de igualdad de género de la Universitat de València.	Aprovechar el Portal de Producción Científica de Dialnet. Dar a conocer los resultados derivados del trabajo de las cátedras relativas a la Igualdad de género.	Responsable: VR Investigación VR Innovación y Transferencia VR Igualdad Ejecución: Servicio Gestión de la Investigación (SGI) Servicio de Transferencia e innovación (STI) Unidad de Cultura Científica y de la Innovación (UCCI) UVCàtedres Unidad de Igualdad/IUED Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Espacios web específicos
ACCIÓN 43 Potenciar la investigación con perspectiva de género entre el alumnado universitario a través de los premios Olga Quiñones.	Mantener y difundir las convocatorias del premio. Jornada para dar difusión a los trabajos premiados.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Servicio de Publicaciones Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Difusión del premio Nº de trabajos presentados

ACCIÓN 44 Mantener la oferta formativa sobre cómo incorporar la perspectiva de género a la investigación para el PDI y el alumnado de doctorado.	Curso <i>Incorporación del Análisis de género en la Investigación</i> (IAGI: 20 horas) en la oferta de la programación anual SFPIE, así como la oferta como curso transversal de los programas de Doctorado. Incorporar un tema de Análisis de género en la Investigación dentro de los cursos transversales ofertados en los programas de Doctorado en materia de investigación y transferencia.	Responsable: VR Igualdad VR Investigación Ejecución: Unidad de Igualdad SFPIE Escuela de Doctorado Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Alumnado IAGI PDI y Doctorado con certificación
---	---	--

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 8. % de investigaciones UV con PG. Observaciones: Esta evidencia requiere la creación de un ítem de medición.

7. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA.

Objetivo 2.3: Visibilizar a las mujeres investigadoras.

ACCIÓN 45 Favorecer la creación de equipos paritarios y fomentar los proyectos de investigación, innovación y transferencia liderados por mujeres como Investigadoras Principales (IP).	Incorporar a las convocatorias de innovación y transferencia propias de la UV, dentro de los criterios de evaluación: la composición paritaria del equipo de investigación, así como el liderazgo de mujeres como IP de los proyectos.	Responsable: VR Investigación VR Innovación y Transferencia Ejecución: SGI Servicio de Transferencia e innovación (STI) Periodo: Año 3, 4 Evidencias: Nº de equipos con presencia equilibrada % mujeres IP en proyectos de investigación
--	---	--

ACCIÓN 46 Aumentar la visibilidad de las acciones de investigación y transferencia hechas por mujeres investigadoras y favorecer la difusión del impacto de sus resultados de investigación.	Diseñar la estrategia comunicativa que permita aprovechar las sinergias y los esfuerzos de diferentes servicios para dar la máxima difusión de los resultados de investigaciones y visibilización de mujeres investigadoras.	Responsable: VR Igualdad VR Investigación VR Innovación y Transferencia Ejecución: Unidad de Igualdad SGI / UCCI / STI Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de actividades de difusión de investigaciones hechas por mujeres
---	---	--

ACCIÓN 47 Promover la innovación y transferencia realizada por mujeres investigadoras de la UV.	Convocar desde la Unidad de Igualdad para premiar proyectos innovadores y con potencial de transferencia, realizados por mujeres investigadoras en la UV.	Responsable: VR Igualdad VR Innovación y Transferencia Ejecución: Unidad de Igualdad Servicio de Transferencia e Innovación Periodo: Año 2, 3, 4 Evidencias: Nº de acciones de apoyo a mujeres con potencial
--	--	--

ACCIÓN 48 Trabajar para conseguir que las revistas científicas de la UV obtengan la Mención a buenas Prácticas Editoriales en Igualdad de género dentro del Sello de Calidad de Revistas Científicas de FECYT.	Esta mención se incluye en forma de un ítem que es de cumplimiento recomendado: donde se tienen que cumplir entre otros los requisitos de composición paritaria de los diferentes comités de la revista así como el uso de un lenguaje inclusivo.	Responsable: VR Innovación y Transferencia Ejecución: Servicio de Transferencia e Innovación Unidad Igualdad Periodo: Año 3, 4 Evidencias: Nº de acciones de apoyo a mujeres con potencial
---	--	--

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 9. % de mujeres IP.



EJE 3. GOBERNANZA Y OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD.

“La apuesta institucional de desarrollar políticas de igualdad, cumpliendo con el marco legal vigente, requiere aterrizar las normativas en regulaciones concretas derivadas de la autonomía universitaria porque la igualdad no se quede únicamente en el marco de los valores ni en la esfera de lo sectorial, sino que se consiga aplicar la transversalidad del principio de igualdad para transformar y mejorar la universidad”.

Marcela Jabbaz Churba, Inés Soler Julve, Mónica Gil Junquero, Beatriz Belando Garín (2023) [*Informes d'impacte de gènere en la normativa universitària: guia de recomanacions i bones pràctiques en les universitats de la Xarxa Vives*](#). Col·lecció: Política Universitària. Edita: Xarxa Vives d'Universitats.

La Universitat de València velará por una gobernanza paritaria y trabajará para modificar las normativas para que sean generadoras de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Así mismo, la Universitat de València desplegará un conjunto de indicadores de género que visibilicen la situación real de las mujeres y los hombres, y que permitirán analizar y hacer el seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad en la institución consolidando así el *Observatorio de la Igualdad*.

8. GOBERNANZA

Objetivo 3.1: Conseguir una gobernanza universitaria paritaria, con normativas generadoras de igualdad entre mujeres y hombres.

9. OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD

Objetivo 3.2: Ampliar, profundizar y consolidar el *Observatorio de la Igualdad*.

8. GOBERNANZA.

Objetivo 3.1: Conseguir una gobernanza universitaria paritaria, con normativas generadoras de igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 49 Trabajar para obtener el Distintivo Igualdad de género en I+D+i de la UV como entidad que promueve la investigación con perspectiva de género.	Poner en marcha acciones para conseguir que la UV esté en disposición de obtener el distintivo regulado en el RD 669/2023. Asesorar algunos institutos de investigación de la UV que tienen planes de igualdad y medidas complementarias en materia de paridad y conciliación para presentar su candidatura.	Responsable: Rectorado / VR Investigación VR Innovación y Transferencia VR Igualdad Ejecución: Gabinete Rectora SGI/ STI Unidad de Igualdad Periodo: Año 2, 3 Evidencias: Acciones para poner a la UV en disposición de obtener el distintivo
ACCIÓN 50 Garantizar reglamentariamente la composición paritaria de cada órgano de gobierno y representación (especialmente las Comisiones dependientes del Claustro).	Aprobar normativa o reglamento específico	Responsable: Secretaria General Ejecución: Unidad de apoyo a Secretaría General Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Evolución del nº de comisiones y órganos de gobierno con paridad.
ACCIÓN 51 Incluir en el informe de gestión que presenta la Rectora al Claustro un apartado específico sobre la situación efectiva de igualdad con las magnitudes más relevantes en la gestión, la docencia y la investigación.	Incluir en el apartado de principales magnitudes de la UV, datos relativos de mujeres en órganos de gobierno, procesos electorales, participación y representación, evolución de carreras masculinizadas y feminizadas, y presencia y peso de las mujeres en la actividad docente, investigadora, técnica y de gestión.	Responsable: VR. Igualdad Rectora Ejecución: SAP/ Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Informe Rectora al Claustro con datos de igualdad efectiva S/N.

ACCIÓN 52 Garantizar que todo documento de política universitaria, reglamento o normativa interna, especialmente el presupuesto anual de la UV, contenga el correspondiente Informe de Impacto de género.	Constituir una comisión encargada de trabajar a lo largo del ejercicio presupuestario en la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género (PPG) para cumplir con la LOSU (art. 57). Contar con las guías para elaborar Informes de impacto de género en la normativa universitaria y hacer referencia a la acción del eje 4 sobre lenguaje inclusivo en la normativa y todo documento administrativo. Acciones de continuidad: Programar anualmente un curso de formación permanente a través SFPIE, Incorporación de la perspectiva de género en la gestión universitaria (15 h).	Responsable: Consell de Direcció VR Economía VR Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de normativas con informe de impacto de género Informe de género en presupuestos UV
---	---	---

ACCIÓN 53 Incorporar condiciones que garanticen la igualdad en la contratación con empresas externas a los pliegos-tipos de cláusulas administrativas particulares.	Garantizar la exigencia de entrega del plan de igualdad, el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo y la autorización de la empresa para la indagación de hechos constitutivos de denuncia, en particular en aquellas empresas obligadas por ley.	Responsable: VR de Economía Gerencia Ejecución: Servicio de contratación administrativa Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Inclusión cláusulas sociales en materia de igualdad y frente a la VM S/N
---	---	--

ACCIÓN 54 Asumir la participación activa en las redes universitarias por la igualdad.	Mantener la función de administración de la web Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) y el trabajo de coordinación en grupos de trabajo. Participación en los encuentros del grupo de igualdad de la Red Vives de Universidades y de la Red valenciana de universidades por la igualdad, la diversidad y la discapacidad.	Responsable: VR Igualdad Evidencias: Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Administración RUIGEU UV S/N Participación en encuentros anuales
---	---	--

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 10. Evolución % mujeres en los órganos de gobierno.

9. OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD.

Objetivo 3.2: Ampliar, profundizar y consolidar el *Observatorio de la Igualdad*.

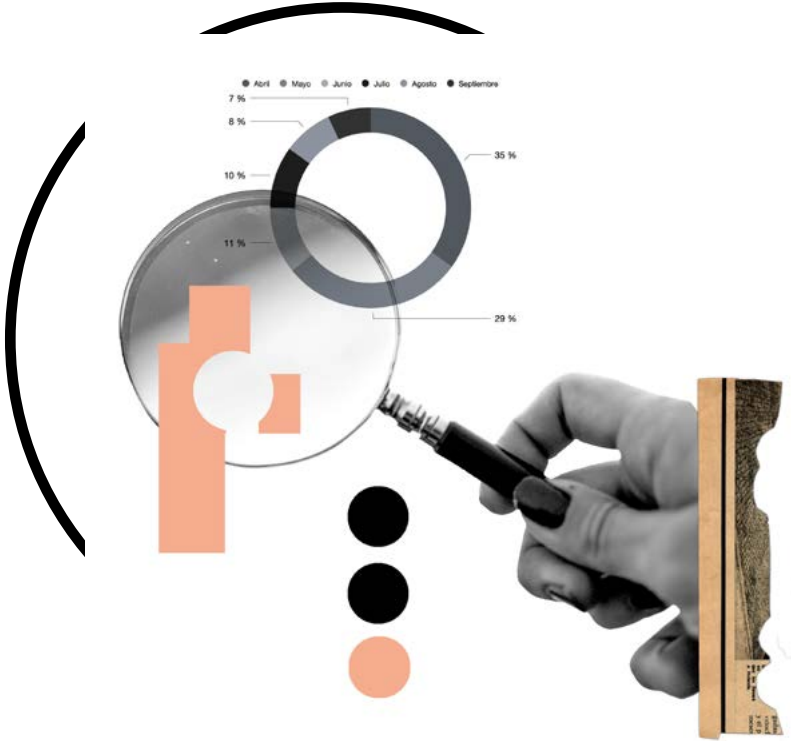
ACCIÓN 55 Mejorar el sistema de información universitario para sistematizar la construcción de indicadores no androcéntricos.	Habilitar la desagregación por sexo de todas las bases de datos del sistema informacional universitario de forma que permita su tratamiento informático y estadístico. Proporcionar periódicamente datos para alimentar el Sistema de Indicadores de la XVU e impulsar el del Sistema Público Universitario Español (SPUE).	Responsable: VR de Planificación, Calidad y TIC Ejecución: SAP Unidad Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nuevos indicadores desagregados al SIUV
---	---	--

ACCIÓN 56 Realizar informes de UVocupación en materia de género, actualizados periódicamente, a partir de los resultados de las encuestas que realizan a tituladas y titulados.	Analizar desde la perspectiva de género los Estudios de Inserción laboral de Graduados y Graduadas	Responsable: Vicerrectorado de Ocupación y Programas Formativos Evidencias: UVocupació Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de informes emitidos
---	--	--

ACCIÓN 57 Atender las peticiones externas de organismos de igualdad y ciencia otras instituciones públicas, de datos estadísticos de la UV vinculadas a cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres.	Informes periódicos que realiza el Grupo de Trabajo de Igualdad de género sobre 'Política Universitaria' de la Red Vives de Universidades. El Ministerio de Ciencia e Innovación, para elaborar el informe <i>Científicas en Cifras</i>. La Oficina del Parlamento Europeo el España. Informe derivado del manifiesto <i>#DóndeEstánEllas</i>.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Publicación anual informe seguimiento
---	---	---

ACCIÓN 58 Realizar los estudios pertinentes para el diagnóstico completo de la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en la UV, previo a la elaboración del próximo plan de igualdad.	Encargar estudios para atender a las cuestiones exigidas por la normativa vigente en materia de diagnóstico negociado de personal ele art. 46 de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Atender otras temáticas de interés como son la docencia e investigación con perspectiva de género.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Periodo: Año 4 Evidencias: Estudios diagnósticos realizados
ACCIÓN 59 Realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad vigente.	Realizar una medición ajustada a los indicadores propuestos, que permita el seguimiento y evaluación de la consecución de los objetivos y medidas planteadas en los Planes de Igualdad. Presentación anual del informe de seguimiento a la CPIUV	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Publicación anual informe seguimiento

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 11. Nuevos indicadores o informes específicos de género incorporados al SIUV.





EJE 4: LA CULTURA DE LA IGUALDAD.

“La comunicación igualitaria y no sexista tiene que entenderse como una estrategia global que integra componentes lingüísticos, discursivos y de imagen que tienen que ser coherentes en la totalidad del mensaje”.

“Se tendrían que combinar la precisión y la claridad necesarias en el uso del lenguaje y las alternativas normativas, adecuadas y aceptables, con una formulación de la realidad en la cual las mujeres se presentan en igualdad de condiciones con los hombres, activas y visibles”.

Mercedes Quilis Merín, Marta Pilar Montañez Mesas, Marta Albelda Marco, Andrea Carcelén Guerrero (LINGUALITARIAS, 2024) *Guia d'Igualtat en el llenguatge*. Disseny i maquetació: Ángeles Sánchez Robledo. ISBN: 978-84-9133-673-0 DOI: <https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Lenguaje2024.pdf>

Se consolida la Universitat de València como referente de la cultura de la igualdad. Se desarrollará esta cultura de la igualdad mediante la promoción de una programación cultural en los centros, campus y servicios. En esta línea, los nuevos formatos comunicativos son una herramienta clave para conseguir este objetivo, al incorporar una mirada igualitaria en las dinámicas de producción y difusión de noticias.

Se incentivará una mayor presencia de autoras y obras de temática feminista en el catálogo institucional y se trabajará en el empoderamiento de las habilidades comunicativas de las mujeres para tener más eco mediático como expertas de la Universitat de València.

10. CULTURA DE LA IGUALDAD

Objetivo 4.1: Sensibilizar y visibilizar a las mujeres referentes.

Objetivo 4.2: comunicar y difundir con perspectiva de género.

10. CULTURA DE LA IGUALDAD.

Objetivo 4.1: Sensibilizar y visibilizar a las mujeres referentes.

ACCIÓN 60 Realizar actos institucionales para conmemorar los días internacionales 11F, 8M y 25N con la lectura de un manifiesto que visibilice el compromiso de la Universidad con la igualdad de género.	Hacer un calendario conjunto de las actividades que se programan en los campus. Manifiesto institucional en las concentraciones feministas 8M y 25N.	Responsable: VR d'Igualdad. Ejecución: Unitat d'Igualdad. Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Actos institucionales conmemorativos
ACCIÓN 61 Promover la presencia de mujeres en los actos institucionales y aumentar las doctoras "Honoris causa" y "Medalla" en la UV.	Impulsar a través de los centros las candidaturas de mujeres de prestigio para recibir reconocimiento.	Responsable: Rectorado. Secretaría General VR de Igualdad Ejecución: Gabinete de Rectorado Unidad de apoyo a SG Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Evolución % mujeres DHC y Medallas UV
ACCIÓN 62 Promover la realización de actividades vinculadas con la igualdad de género con ayudas económicas al PDI y PTGAS.	Convocatoria anual de ayudas económicas para la organización de conferencias, jornadas y otros actos públicos que tengan la finalidad de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, y la visibilidad de las mujeres en el ámbito universitario.	Responsable: VR Igualdad. Ejecución: Comisionres de Igualdad. Centros. Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de actividades realizadas Presupuesto destinado
ACCIÓN 63 Promover la igualdad de género y la prevención de las violencias machistas en la programación cultural de la UV.	Dedicar un semestre a la igualdad de género en las actividades "Cultura en los Campus" y "Activa Cultura". Colaboración de la Unidad de Igualdad porque las actividades culturales y la programación de exposiciones incorporan la perspectiva de género.	Responsable: VR de Igualdad VR Cultura y Sociedad Ejecución: Servicio de Extensión Universitaria, Aulas Culturales Dirección CM Rector Peset Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Programación prevista en materia de igualdad por servicio. Observaciones Responsabilidad orgánica en función de la materia

ACCIÓN 64 Fomentar la visibilidad de mujeres referentes en los espacios universitarios.	Designar espacios de nueva creación con nombres de mujeres referentes. Promover un concurso en los campus para realizar murales de mujeres referentes en espacios singulares de la Universidad.	Responsable: Decanatos Ejecución: Administradores de centros CI centros Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de espacios con nombre de mujer. Nº de murales.
--	---	---

ACCIÓN 65 Visibilizar a las autoras de la Universitat de València mediante la firma científica con la revisión del sistema de citación.	Impulsar el cambio en el sistema de citación de las guías docentes y los trabajos TFG, TFM y tesis, incluyendo el nombre completo de las autoras y autores.	Responsable: VR Igualdad VR Cultura y Sociedad Ejecución: Unidad de Igualdad Servicio de Bibliotecas y Documentación CI Centros Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Acciones de impulso del cambio en el sistema de citación.
--	--	---

ACCIÓN 66 Incrementar la presencia de autoras y de obras feministas y por la igualdad con un programa de incentivos para que más mujeres y obras relacionadas con la igualdad de género se publiquen en PUV.	Promoción de publicaciones de autoras y sus obras, aplicar incentivos específicos. Estudiar la publicación de un resumen de los trabajos premiados y seleccionados con más calidad en el premio Olga Quiñones.	Responsable: VR Igualdad VR Cultura y Sociedad Ejecución: PUV Unidad de Igualdad Periodo: Año 3, 4 Evidencias: Nº de acciones positivas Nº de autoras y obras feministas. Observaciones: En el catálogo de PUV
---	--	--

ACCIÓN 67 Fomentar la lectura de obras feministas en los clubes de lectura para promover la literatura escrita por mujeres y comentar lecturas desde una perspectiva de género.	Incorporar obras feministas a los clubes de lectura de las Bibliotecas.	Responsable: VR de Cultura y Sociedad VR de Igualdad Ejecución: Servicio de Bibliotecas y Documentación Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº sesiones realizadas Personas asistentes Obras incorporadas.
--	--	---

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 12. Evolución del número de acciones de sensibilización realizadas.

10. CULTURA DE LA IGUALDAD.

Objetivo 4.2: comunicar y difundir con perspectiva de género.

ACCIÓN 68 Incorporar contenidos de igualdad de género y contra la violencia machista en los canales de comunicación institucionales de la UV.	Establecer una coordinación permanente con los diferentes agentes de comunicación para garantizar la perspectiva de género en los contenidos.	Responsable: VR de Planificación, Calidad y TIC Ejecución: UV Comunica Unidad Web y Marketing Gabinete de prensa Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de contenidos
--	--	---

ACCIÓN 69 Actualizar la guía de igualdad en el lenguaje de la Universidad y hacer acciones formativas sobre usos no sexistas del lenguaje.	Acto de presentación y campaña de difusión de la Guía de Igualdad en el Lenguaje. Mantener en la oferta formativa del SFPIE el curso de lenguaje inclusivo y no sexista.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Edición de la guía Campaña difusión Número de cursos y personas asistentes.
---	--	--

ACCIÓN 70 Contar con el Servicio de Lenguas y Política Lingüística para ofrecer asesoramiento técnico que certifique que el texto está revisado desde el punto de vista del lenguaje no sexista.	Revisión y traducción de textos utilizando la guía de lenguaje inclusivo y respetando este uso en los textos originales. Incluir una certificación o sello de lenguaje inclusivo en los documentos oficiales de la UV.	Responsable: VR Igualdad VR Estudios y Política Lingüística Ejecución: Unidad de Igualdad Servicio de lenguas y Política Lingüística Periodo: Año 3, 4 Evidencias: N° de documentos certificados
--	---	--

ACCIÓN 71 Actualizar la «Guía de expertos» del gabinete de comunicación, cambiando su denominación para incorporar y visibilizar a mujeres expertas.	Realizar talleres de empoderamiento comunicativo para aumentar las expertas de la UV en los medios de comunicación. Trabajar habilidades comunicativas y combatir la <i>sensación de impostora</i> que se activa en muchas mujeres investigadoras.	Responsable: VR de Planificación, Calidad y TIC Ejecución: UV Comunica Gabinete de Prensa Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Guía S/N N° de talleres y personas asistentes.
--	---	--

ACCIÓN 72 Visibilizar la investigación de mujeres reconocidas y sobre la temática de igualdad de género en la web de los departamentos.	Crear apartados específicos en las páginas web para visibilizar la investigación en materia de género de cada centro o departamento. Realizar campañas de carácter itinerante en los Campus para visibilizar a mujeres científicas.	Responsable: VR Igualdad VR de Planificación, Calidad y TIC Ejecución: Web y Marketing Unidad de Igualdad Periodo: Año 3, 4 Evidencias: Creación espacio Web Campañas sí/no
---	--	--

ACCIÓN 73 Difundir el informe diagnóstico, así como el IV Plan de Igualdad en todos los centros y servicios en las dos lenguas oficiales.	Realizar campañas de difusión a través de web y redes sociales para dar a conocer los principales indicadores y acciones del plan	Responsable: VR Igualdad VR de Planificación, Calidad y TIC Ejecución: Comunica UV Gabinete de prensa Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Campaña difusión Sí/no
---	---	--

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 13. Número de contenidos de igualdad de género y contra la violencia machista en los canales de comunicación institucional de la UV.



EJE 5. IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTADO.

“El predominio de las mujeres en las aulas universitarias no se ha producido en la misma medida en todas las ramas de estudio. La elección de estudios es una decisión muy condicionada por los estereotipos de género y esto provoca una excesiva polarización de las áreas de conocimiento. Se puede afirmar que las carreras reproducen externalizadas y profesionalizadas tareas del ámbito doméstico marcadas por el género. Así, ellas se orientan hacia las áreas de salud y de cuidado de los otros, mientras ellos ocupan las que tienen que ver con el espacio exterior de poder y toma de decisiones”.

Soler Julve, Inés (2021) “Via Universitària des de la perspectiva de gènere” en [Via Universitària: Accés, condicions d'aprenentatge, expectatives i retorns dels estudis universitaris \(2020-2022\)](#). Col·lecció: Política Universitària. Edita: Xarxa Vives d'Universitats.

La Universitat de València desarrollará una cultura de la igualdad y la participación de su colectivo mayoritario, que es el estudiantado. La universidad garantizará al estudiantado que en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes no será discriminado por razón de sexo, con especial atención a las cuestiones relativas a la conciliación del estudio con responsabilidades familiares, así como las posibles situaciones de violencia machista sufridas dentro de la UV (véase Eje 1).

Además, para ofrecer una docencia de calidad y sin sesgos, es fundamental dar la posibilidad de matricularse en asignaturas específicas de igualdad de género, así como aquellas que incorporan estos contenidos transversales (véase Eje 2). La mentoría, el emprendimiento y la inserción laboral son también ámbitos donde se tiene que incorporar la perspectiva de género para mejorar su desarrollo.

11. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE ESTUDIANTES

Objetivo 5.1: Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad del estudiantado.

12. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

Objetivo 5.2: Crear redes horizontales de apoyo para la detección, información y prevención alrededor de la violencia machista.

13. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA

Objetivo 5.3: comprometer y movilizar al estudiantado con la cultura de la igualdad.

14. SALUD Y GÉNERO

Objetivo 5.4: Incorporar la perspectiva de género en la salud.

15. INSERCIÓN LABORAL Y EMPRENDIMIENTO

Objetivo 5.5: Promover la inserción laboral y el emprendimiento de las estudiantes y tituladas.

11. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE ESTUDIANTES.

Objetivo 5.1: Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad del estudiantado.

ACCIÓN 74 Aprobar un reglamento de adaptación curricular y gestiones académicas para garantizar la conciliación familiar y académica del estudiantado con responsabilidades de cuidados, así como aquellas estudiantes con condición acreditada de víctimas de violencia de género.	Revisar normativas que afecten a la flexibilidad académica (deportistas de élite, tiempo parcial). Revisar la normativa que regula las prácticas obligatorias para garantizar la posibilidad de flexibilidad por cuestiones de conciliación. Compensar la desigualdad respecto al resto de compañeros: pérdida de convocatorias de examen, no tener la posibilidad de recuperación de prácticas.	Responsable: VR Igualdad VR Estudios (corresponsable) VR Ordenación Académica y Profesorado Ejecución: Servicio Estudiantes Unidad Igualdad Periodo: Año 3, 4 Evidencias: Normativa revisada y aprobada
ACCIÓN 75 Atender a las peticiones de flexibilidad del estudiantado de la UV por necesidades especiales de conciliación debidamente acreditadas.	Facilitar la atención de la conciliación familiar y académica del estudiantado con responsabilidades de cuidados debidamente acreditadas. Facilitar la adopción de medidas para la flexibilización académica de víctimas de violencia de género.	Responsable: Decanatos Ejecución: Decanatos Unidad Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de peticiones atendidas
ACCIÓN 76 Atender y hacer las adaptaciones necesarias en caso de estudiantes embarazadas, que puedan estarlo, o en periodo de puerperio.	Identificar las actividades prácticas incompatibles (educación física, laboratorios que tengan riesgos...). Estudiar la desigualdad respecto al resto de compañeros: pérdida de convocatorias de examen, no tener la posibilidad de recuperación de prácticas.	Responsable: Decanatos Ejecución: Decanatos Unidad Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de peticiones atendidas

Grado de cumplimiento del objetivo. Indicador 14. Evolución del número de peticiones atendidas.

12. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA.

Objetivo 5.2: Crear redes horizontales de apoyo para la detección, información y prevención alrededor de la violencia machista.

ACCIÓN 77 Dar más visibilidad a los “Espacios Violeta” en los centros con campañas informativas dirigidas a la comunidad estudiantil.	Realización de campañas anuales para dar a conocer al estudiantado los recursos que acompaña los paneles del Espacio Violeta de los centros.	Responsable: VR Igualdad Decanatos y dirección centros Ejecución: Unidad de Igualdad Administración centros Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Acciones realizadas
ACCIÓN 78 Desarrollar nuevas líneas de trabajo en el programa de voluntariado del Espacio Violeta para la prevención de la violencia machista.	Ofrecer formación anual de voluntariado UV a través del Sedi, con reconocimiento de créditos para el alumnado participante. Consolidar la implantación del voluntariado en todos los campus de la UV. Generar alianzas desde el voluntariado con el colectivo de los hombres para promover masculinidades igualitarias.	Responsable: VR Igualdad Delegación de Estudiantes Ejecución: Unidad de Igualdad Sedi Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº anual de personas voluntarias participantes
ACCIÓN 79 Dar formación a la representación estudiantil para la prevención y actuación ante las violencias machistas.	Incorporar sesión específica que explique el recurso del Espacio Violeta dentro de la formación para la representación estudiantil: ADR, delegados y delegadas de curso, sindicatos y AGE.	Responsable: VR Igualdad Delegación de Estudiantes Ejecución: Unidad de Igualdad Sedi Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº anual de acciones formativas y personas formadas
ACCIÓN 80 Dar continuidad a los grupos de apoyo de estudiantes que sufren o han sufrido la violencia machista.	Facilitar la adecuación del espacio donde se lleve a cabo la actividad.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de personas participantes en los grupos

ACCIÓN 81 Diseñar una campaña de sensibilización para prevenir y detectar la violencia machista en entornos digitales.	Colaborar con el Sedi para difundir píldoras audiovisuales o contenido para redes sociales relacionado con la violencia que sufren las mujeres. Prever el acompañamiento y atención del Espacio Violeta para víctimas de violencias digitales.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad Sedi Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Campaña S/N
ACCIÓN 82 Diseñar materiales didácticos para formar y trabajar las masculinidades igualitarias.	Elaborar una Guía didáctica para trabajar la igualdad y las masculinidades. Generar recursos en formato digital, con píldoras audiovisuales para difundir en redes sociales.	Responsable: VR de igualdad Ejecución: Comisiones de Igualdad Centros Periodo: Año 1, 2 Evidencias: Nº de materiales creados

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 15. Evolución del número de personas voluntarias por Campus.

13. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA.

Objetivo 5.3: comprometer y movilizar al estudiantado con la cultura de la igualdad.

ACCIÓN 83 Mantener, dentro del programa general de Bienvenida, una acción de “bienvenida a la Igualdad”.	Garantizar la presencia de la Unidad de Igualdad en todos los Campus de la Universitat de València para visibilizar las actividades dirigidas al estudiantado y los recursos que le ofrece. Diseñar talleres y juegos para transmitir la información más relevante en un contexto lúdico y festivo.	Responsable: VR de Igualdad Delegación de Estudiantes Ejecución: Unidad de Igualdad SEDI Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Presencia UI en la Bienvenida S/N
--	--	--

ACCIÓN 84 Mantener la financiación de las ayudas al estudiantado en materia de igualdad entre hombres y mujeres a través de la convocatoria del Sedi.	Ofrecer un punto de asesoramiento permanente al estudiantado para presentar proyectos del ámbito de igualdad y diversidad.	Responsable: VR de Igualdad Delegación de Estudiantes Ejecución: Unidad de Igualdad SEDI Periodo: Año 1, 2, 3,4 Evidencias: Mantenimiento ayuda a actividades igualdad estudiantes S/N
---	--	--

ACCIÓN 85 Incorporar la perspectiva de género y empoderamiento femenino en los programas de mentoría del estudiantado.	Incorporar información sobre el recurso del Espacio Violeta dentro de la formación del programa <i>Entreiguales</i> y dentro de la formación del programa <i>Eslabón</i> como complemento para mejorar el vínculo con la universidad. Promover la mentoría de mujeres estudiantes en titulaciones masculinizadas a través de la iniciativa <i>#Magnifica</i> de mentoría con estudiantes de la facultad de Física, que forma parte del Proyecto Lise Meitner.	Responsable: VR de Igualdad Delegación de Estudiantes Ejecución: Unidad de Igualdad SEDI, Fac. Física Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Acciones de mentoría y personas asistentes
--	--	--

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 16. Evolución del número de proyectos presentados a la convocatoria de ayudas.

14. SALUD Y GÉNERO.

Objetivo 5.4: incorporar la perspectiva de género en la salud.

ACCIÓN 86 Dispensar productos de higiene femenina en los edificios de la UV.	Ubicar puntos de distribución en los Campus (en bibliotecas y servicios de deportes) con material de salud menstrual y estipular un precio simbólico para garantizar el acceso a toda la comunidad universitaria.	Responsable: VR Igualdad VR Economía Ejecución: Unidad de Igualdad Administradores centros Periodo: Año 3, 4 Evidencias: Nº de puntos de distribución
--	---	---

ACCIÓN 87 Ofrecer talleres de sensibilización sobre dignidad menstrual dirigidos al alumnado de la UV.	A través de talleres específicos por Campus sobre salud de las mujeres.	Responsable: VR Igualdad Ejecución: Unidad de Igualdad CI Centros Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Nº de talleres y personas participantes en los talleres
--	---	--

ACCIÓN 88 Impulsar la práctica del deporte y vida saludable de las estudiantes.	Encargar un programa de incentivación del deporte femenino para ofrecer consejos de nutrición, rutinas deportivas y aprovechar aplicaciones digitales y grupos de WhatsApp para facilitar espacios socializadores que incrementen la motivación de las mujeres.	Responsable: VR Igualdad VR Sostenibilidad Ejecución: Unidad de Igualdad FCAFE y Fisioterapia Servicio de deportes UVSostenibilitat Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: Encargo programa Nº de actuaciones implementadas.
---	---	--

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 17. Evolución del número de personas participantes en el programa de incentivación del deporte femenino.

15. INSERCIÓN LABORAL Y EMPRENDIMIENTO.

Objetivo 5.5: promover la inserción laboral y el emprendimiento de las estudiantes y tituladas.

ACCIÓN 89 Fomentar el liderazgo femenino a través del programa Ingenia.	Difundir y hacer seguimiento del programa que persigue fomentar el emprendimiento y el empoderamiento de las futuras emprendedoras y empresarias.	Responsable: VR Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación VR Igualdad Ejecución: UV Emprende Unidad de Igualdad Periodo: Año 1, 2, 3, 4 Evidencias: N.º de estudiantes que participan en el programa IngeniaUV. Nº de proyectos emprendedores.
---	---	--

ACCIÓN 90 Promover programas de orientación profesional y mentoría con perspectiva de género.	En el programa Shadowing de la UV para estudiantes de último curso de grado y/o estudiantes de posgrado oficial. Ofrecer sesiones formativas sobre reconocimiento de estereotipos en la profesión: negociación salarial, techo de cristal.	Responsable: VR Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación VR Igualdad Ejecución: UV Ocupación Unidad de Igualdad Periodo: Año 3, 4 Evidencias: Iniciativas con perspectiva de género en orientación profesional.
---	--	--

Grado de cumplimiento del objetivo Indicador 18. Evolución del número de personas participantes en el programa Ingenia.

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA