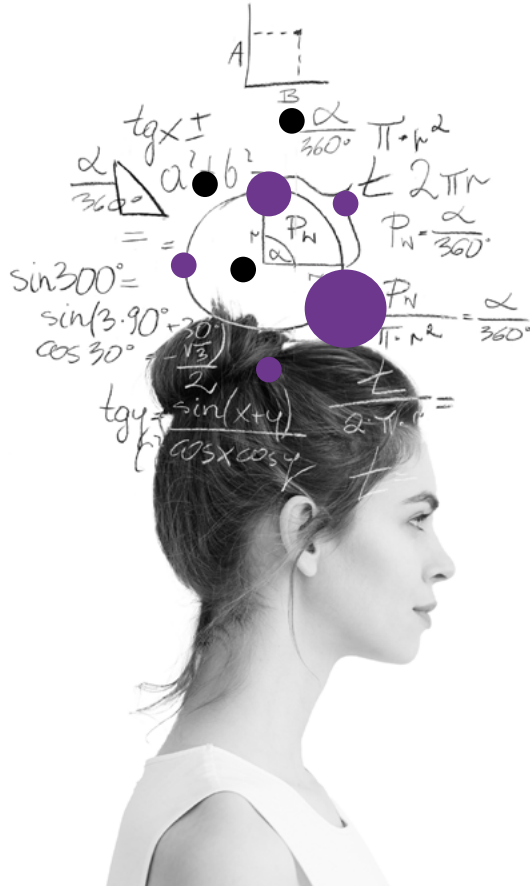


UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA



IV PLA D'IGUALTAT
2024/28

Universitat de València

VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

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

Presidenta: Sylvia Martínez Gallego,
Vicerectora d' Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives

Rosa Mochales San Vicente,
Directora de la Unitat d'Igualtat

Pau Serrano Magdaleno,
Tècnica de la Unitat d'Igualtat

Inés Soler Julve,
Tècnica de la Unitat d'Igualtat

Isabel Núñez Ruiz,
Tècnica de la Unitat d'Igualtat

A efectes de Registre, en aplicació del que disposa el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'Igualtat i el seu Registre, tant el di-agnòstic previ al IV Pla d'Igualtat com l'Eix 1 del mateix dedicat al personal de la Universitat, han seguit el procediment d'elaboració i negociació exigit en la normativa legal i que s'especifica en la introducció Procés d'elaboració del IV Pla d'Igualtat (2024-2028).

Disseny, maquetació i collages:
Ángeles Sánchez Robledo

Impressió: IMAG impressions

Dipòsit Legal: V-292-2025

GRUPS DE TREBALL I COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL IV PLA D'IGUALTAT

EIX 1. PERSONAL

Composició de la Comissió Negociadora

Representació institucional

Sylvia Martínez Gallego
Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives.
Ernest Cano Cano
Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat.
José Ramírez Martínez
Vicegerent de Recursos Humans i Organització Administrativa.
Rosa Maria Mochales San Vicente.
Directora Unitat d'Igualtat.
Teresa Bondia Alberola
Cap de Servei RRHH PDI.
Laura Coscollá Pascual
Cap de Servei RRHH PTGAS.

Representació sindical

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

Persones expertes

Rosa Roig Berenguer. *Fac. Economia.*
Begonya Pozo Sánchez
Fac. Filologia, Traducció i Comunicació.
Victoria Vázquez Verdera
Fac. Filosofia i CC de l'Educació.
Elena Mut Montalvà, Alicia Villar Aguilés,
Sandra Obiol Francés. *Fac. Ciències Socials.*

EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT: DOCÈNCIA I INVESTIGACIÓ

Persones expertes

Awatef El Ketiti Yahmedi
Fac. Filologia, Traducció i Comunicació.
Marisa Vázquez de Ágredos Pascual
Fac. Geografia i Història.
Arancha Ruescas Nicolau. *Fac. Fisioteràpia.*
Ana Belen Gaspar Pedrós
Institut de Ciència Molecular. ICMOL.
Amparo Hurtado Soler, Marta Talavera Ortega. *Fac. Magisteri.*
Anabel Forte Deltell. *Fac. Matemàtiques.*

Representació sindical

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

EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

Persones expertes

Marcela Jabbaz Churba. *Fac. Ciències Socials.*
Paz Lloria García. *Secretaria General.*
M^a José Coperías Aguilar, Amparo Chirivella Ramón. *Unitat Qualitat.*
M^a José Alberola Mateos, Celia Guillem Monzón. *Serveis Jurídics.*
Teresa Bondia Alberola. *Servei RRHH PDI.*
Laura Coscollá Pascual. *Servei RRHH PTGAS.*
Teresa Bausá Gallén. *Servei d'Anàlisi i Planificació.*
Jose Ramírez Martínez. *Gerència.*

EIX 4. CULTURA DE LA IGUALTAT

Persones expertes

Rosa Álvarez Sellers. *Fac. Filologia, Traducció i Comunicació.*
Begonya Pozo Sánchez. *Fac. Filologia, Traducció i Comunicació.*
Laura Fuentes Aparicio.
Fac. de Fisioteràpia.
Maite Pellicer Chenoll.
Càtedra Dona i Esport.
Ana María Gómez Tafalla. *Servei d'Esports.*
Ana Marrades Puig. *Càtedra Economia Feminista.*

Mónica Gil Junquero. *Fac. Ciències Socials*.
Adela Cortijo Talavera. *Servei de Cultura*.
Ferranda Martí Campoy, Laura Guzmán
Taberner. *Servei d'informació i dina-
mització d'estudiants*. *Sedi*.
Remei Castelló Belda. *Gabinet de Premsa*.
Marta Montañez Mesas, Marta Albelda
Marco, Mercedes Quilis Merín.
Fac. Filologia, Traducció i Comunicació.

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

**EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ
DE L'ESTUDIANTAT**

Representació estudiantil
Inés Torralba Martínez, Javier Sarabia
Chamero, Carlos Forner Álvarez. *ADR*
Fac. Fisioteràpia.
Paula Ferrando Santana
ADR Fac. Història i Geografia.
María Blázquez Ruiz, Ángela Ibáñez
Cebrián. *Comissió igualtat Fac. Infermeria*
i Podologia.

Voluntariat Espai Violeta:
Bárbara González Abarzúa
Màster en Dret i Violència de Gènere.
Felicía Caroline Stahlhut
Màster Gènere i Polítiques d'igualtat.
Aroa González López
Fac. de Matemàtiques.
Lucrecia de Dios Jiménez
Fac. de Filologia, Traducció i Comunicació.
María Rodríguez García
Doctorat Fac. Economia.
Inés López Gracia
Fac. Filosofia i Ciències de l'educació.
Raquel Serón Pastor
Fac. de Filologia, Traducció i Comunicació.

El IV Pla d'Igualtat va obtenir:

Aprovació unànime del pla
d'igualtat en matèria de perso-
nal per la Comissió Negociadora
(sessió de 4 de juliol de 2024).

Informe favorable unànime del IV
pla d'igualtat per la Comissió de
Polítiques d'igualtat de la Univer-
sitat de València (sessió de 22 de
juliol de 2024).

Aprovació unànime del IV pla
d'igualtat pel Consell de Govern
(sessió 8 d'octubre de 2024).

Aprovació unànime del IV Pla
d'Igualtat en Consell de Govern.

ABREVIATURES I ACRÒNIMS

11F	Dia internacional de la dona i la xiqueta en la ciència
8M	Dia internacional de la dones
25N	Dia internacional de l'eliminació de la violència contra les dones
ADR	Assemblea de Representants d'Estudiants
ACGUUV	Acord de Consell de Govern de la Universitat de València
AGE	Assemblea General d'Estudiants
Càtedra BDG	Càtedra de Bretxa Digital de Gènere
CAT	Comissió Acadèmica de Títol
CCA	Comissió de Coordinació Acadèmica
CMRP	Col·legi Major Rector Peset
CI Centres	Comissió d'Igualtat de Centres
CPIUV	Comissió de Polítiques d'Igualtat de la Universitat de València
DUPEG	Docència Universitària amb Perspectiva de Gènere
DHC	Doctorats Honoris causa
Fac.	Facultat
FCAFE	Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport
FECiT	Fundació Espanyola per a la Ciència i la Tecnologia
FIPU	Formació Inicial Professorat Universitari
GVA	Generalitat Valenciana
IAGI	Incorporació de l'Anàlisi de Gènere en la Investigació
ICMOL	Institut de Ciència Molecular
IUED	Institut Universitari d'Estudis de les Dones
IP	Investigadores Principals
LO	Llei Orgànica
LOSU	Llei Orgànica del Sistema Universitari
Núm.	Número
ODS	Objectius de Desenvolupament Sostenible
PDI	Personal Docent i Investigador
PG	Perspectiva de Gènere
PTGAS	Personal Tècnic, de Gestió, Administració i Serveis
PI	Personal Investigador
PPG	Pressupostos amb Perspectiva de Gènere
PUV	Publicacions Universitat de València
R+D+I	Recerca, Desenvolupament i Innovació
Reglament GDH	Reglament Gestió de la Dedicació Horària
SG	Secretaria General
SAP	Servei d'Anàlisi i Planificació
SFPIE	Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa
SGI	Servei de Gestió de la Investigació
Sedi	Servei d'Informació i Dinamització d'Estudiants
STI	Servei Transferència i Innovació
SPL	Servei de Llengües i Política Lingüística
SPiMA	Servei de Prevenció i Medi Ambient
SRRHH de PDI	Servei de Recursos Humans del Personal Docent i Investigador
SRRHH de PTGAS	Servei de Recursos Humans del Personal Tècnic, de Gestió i Administració
SPUE	Sistema Públic Universitari Espanyol
SIUV	Sistema d'Informació de la Universitat de València
SET	Suplement Europeu al Títol
s/n	Si/No
STEM	Science, Technology, Engineering & Mathematics
TFG	Treball Final de Grau
TFM	Treball Final de Màster
U. Qualitat	Unitat de Qualitat
U. Igualtat	Unitat d'Igualtat
UCCI	Unitat de Cultura Científica i de la Innovació
UV	Universitat de València
VG Personal	Vicegerència de Personal
VR Estudis	Vicerektorat d'Estudis
VR Formació	Vicerektorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació
VR Igualtat	Vicerektorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives
VR Innovació i Transferència	Vicerektorat d'Innovació i Transferència
VR Recerca	Vicerektorat de Recerca
VR Professorat	Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
VR Planificació, Qualitat i TIC	Vicerektorat de Planificació, Qualitat i Tecnologies de la Informació
VR Sostenibilitat	Vicerektorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable
VG	Violència de Gènere
VM	Violència Masclista
RUIGEU	Xarxa d'Unitats d'Igualtat de Gènere per a l'Excel·lència Universitària

ÍNDEX

1. Introducció.	10
2. Procés d'elaboració del IV Pla d'Igualtat.	11
2.1. Procés negociador del pla d'igualtat en matèria de personal.	
2.2. Procés participatiu de la comunitat universitària.	
3. Estructura i grans reptes del IV Pla d'Igualtat.	15
EIX 1. PERSONAL.	21
1. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE PTGAS I PDI.	23
Objectiu 1.1: afavorir la conciliació i la corresponsabilitat.	
2. FORMACIÓ.	24
Objectiu 1.2: prioritzar la formació en igualtat per a tota la comunitat universitària.	
3. ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL.	27
Objectiu 1.3: igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats, base de les relacions laborals i de la promoció a la Universitat de València.	
4. VIOLÈNCIA MASCLISTA.	28
Objectiu 1.4: una comunitat universitària lliure de violències masclistes oferint acompanyament adequat a qui les pateix i impulsant masculinitats igualitàries.	
5. SALUT I GÈNERE.	31
objectiu 1.5: incorporar la perspectiva de gènere en la salut.	
EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.	35
6. ENSENYAMENT.	37
Objectiu 2.1: transversalitzar la perspectiva de gènere a l'ensenyament universitari.	
7. INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA.	41
Objectiu 2.2: garantir una investigació amb perspectiva de gènere.	
Objectiu 2.3: visibilitzar les dones investigadores.	

EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT.	45
8. GOVERNANÇA.	47
Objectiu 3.1: aconseguir una governança universitària paritària, amb normatives generadores d'igualtat entre dones i homes.	
9. OBSERVATORI DE LA IGUALTAT.	49
Objectiu 3.2: ampliar, aprofundir i consolidar l'observatori de la igualtat.	
EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT.	53
10. CULTURA DE LA IGUALTAT.	55
Objectiu 4.1: sensibilitzar i visibilitzar les dones referents.	
Objectiu 4.2: comunicar i difondre amb perspectiva de gènere.	
EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT.	61
11. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS.	63
Objectiu 5.1: afavorir la conciliació i la corresponsabilitat de l'estudiantat.	
12. PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA.	64
Objectiu 5.2: crear xarxes horitzontals de suport per a la detecció, informació i prevenció al voltant de la violència masclista.	
13. SENSIBILITZACIÓ I CULTURA.	65
Objectiu 5.3: comprometre i mobilitzar l'estudiantat amb la cultura de la igualtat.	
14. SALUT I GÈNERE.	66
Objectiu 5.4: incorporar la perspectiva de gènere en la salut àmbit d'inserció laboral i emprenedoria.	
15. INSERCIÓ LABORAL I EMPRENEDORIA.	67
Objectiu 5.5: Promoure l'emprenedoria de les estudiantes i titulades de la UV.	

1. INTRODUCCIÓ

El IV Pla d'Igualtat respon al compromís polític de la Universitat de València (UV) amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aprofundint en les polítiques iniciades fa més de quinze anys, quan es va aprovar el Primer Pla. El programa que es presenta en aquest document està alineat amb el pla estratègic de la UV i amb la consecució dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS), apostant per la incorporació de la igualtat com a objectiu específic i com a eix transversal de la política universitària. És una continuació del III pla d'igualtat (2019- 2022), situat en el context definit pel marc normatiu actual, l'experiència acumulada amb el disseny i la implementació dels tres plans anteriors i el coneixement expert generat durant els darrers anys. Tant les avaluacions dels anteriors plans com els diagnòstics realitzats mostren que, malgrat els avenços assolits en alguns àmbits, encara queda camí per recórrer per desenvolupar una cultura d'igualtat que impregne el conjunt de la institució, per incorporar de manera efectiva la dimensió de gènere a la docència i a la recerca, per fomentar la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional, per impulsar la paritat en els espais de participació i de presa de decisions, i per eliminar la violència masclista de l'entorn universitari.

Amb aquest esperit es presenta un pla que busca la implicació de totes les persones que integren la comunitat universitària i possibiliten que arribe a l'excel·lència incorporant l'eix de la perspectiva de gènere en totes les seues polítiques. No es tracta només del compliment de la legislació vigent, sinó del fet que la Universitat siga corresponsable de l'avanç cap a una societat més justa, en la qual el sexe i el gènere no condicionen l'accés a les oportunitats, als recursos i al reconeixement. Així, doncs, convidem tota la comunitat universitària a implicar-se en el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat, des del convenciment que una universitat igualitària és també una universitat de millor qualitat, més democràtica i radicalment compromesa amb la transformació social.

2. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL IV PLA D'IGUALTAT

El procés per al disseny, negociació i aprovació del IV Pla d'Igualtat de la Universitat de València es va iniciar el dilluns 25 de juliol de 2022 amb l'acord de la Mesa Negociadora de la UV del nomenament dels membres de la comissió negociadora que ha tingut com a finalitat realitzar el procés de negociació del diagnòstic previ així com del IV pla d'igualtat.

S'han dut en paral·lel dos processos per a elaborar el pla d'igualtat. D'una banda, el procés participatiu desenvolupat en grups de treball integrats per persones expertes de la comunitat universitària i, d'altra, un procés negociador del pla d'igualtat de personal dins la comissió negociadora amb representació institucional i sindical.

2.1. PROCÉS NEGOCIADOR DEL PLA D'IGUALTAT EN MATÈRIA DE PERSONAL

La comissió negociadora del diagnòstic previ i del Pla d'Igualtat en matèria de Personal ha estat integrada per les persones que ostenten els següents càrrecs: Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives (presidència), Vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat, Vicegerent de Recursos Humans i Organització Administrativa, Directora de la Unitat d'Igualtat, Directora del Servei de Recursos Humans del personal docent i investigador, Directora del Servei de Recursos humans del personal tècnic, de gestió, administració i serveis, així com la representació sindical dels següents sindicats: Comissions Obreres (CCOO), Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF), Unió General de Treballadores i Treballadors (UGT), Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià (STEPV), Confederació General del Treball (CGT) i Sindicat Assembleari de Treballadores i Treballadors d'Universitats i Centres d'Investigació (SATTUi). Aquesta comissió negociadora ha mantingut un total de sis

sessions per a la negociació i aprovació del diagnòstic i el Pla d'Igualtat: 28 setembre de 2022, 15 juny de 2023, 17 juliol de 2023, 16 d'abril de 2024, 10 de maig de 2024 i 4 de juliol de 2024.



El diagnòstic del Pla d'Igualtat de Personal, seguint allò disposat en la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, modificada pel RDL 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, ha estat negociat i aprovat per unanimitat en la comissió negociadora. Incorpora tots els àmbits objecte de negociació:

- A) Procés de selecció i contractació.
- B) Classificació professional.
- C) Formació.
- D) Promoció professional.
- E) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- F) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- G) Infrarepresentació femenina.
- H) Retribucions.
- I) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Amb aquest propòsit s'han negociat i aprovat en les diferents sessions els següents informes específics:

[L'informe sobre les desigualtats entre homes i dones a la UV.](#)

Aprovat en la sessió del 28 de setembre de 2022.

[L'estudi sobre la Bretxa Salarial de gènere a la UV.](#)

Aprovat en la sessió del 15 de juny de 2023.

[L'estudi sobre conciliació i carrera professional.](#)

Aprovat en la sessió del 16 d'abril de 2024.

[El diagnòstic sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe a la UV.](#) Aprovat en la sessió del 10 de maig de 2024.

[L'informe de resultats de l'auditoria retributiva.](#)

Aprovat en la sessió del 10 de maig de 2024.

El IV Pla d'Igualtat en matèria de Personal i la seua memòria econòmica ha estat negociat i aprovat per unanimitat en la comissió negociadora de la sessió del 4 de juliol de 2024.

El registre oficial es produirà donant compliment a la resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2.2. PROCÉS PARTICIPATIU DE LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

El procés participatiu per a l'elaboració del pla ha estat coordinat des de la Unitat d'Igualtat mitjançant grups de treball derivats de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la Universitat de València (CPIUV). A partir de la reunió del 3 de novembre de 2022 es van anar constituint els grups de treball per a treballar els eixos del Pla d'igualtat.

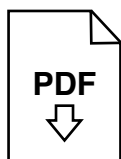
La composició d'aquests ha estat formada per persones expertes de la CPIUV, representació sindical i estudiantil, a més d'altres persones expertes de la institució que han aportat la seua experiència al grup de treball. Han participat entre 15 i 20 persones en cada grup i s'han reunit entre 2 i 3 vegades.

Les primeres reunions per a constituir els grups i presentar les principals dimensions i accions de cada eix del Pla d'Igualtat van tindre lloc en gener de 2023 i les reunions de tancament de l'esborrany del pla en setembre de 2023.

EIX 1. EL PERSONAL: Conciliació i corresponsabilitat, formació, carrera professional, salut i gènere i prevenció de la violència masclista.

EIX 2. PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT: La docència, la investigació i la innovació i transferència.

EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI D'IGUALTAT: La participació, el govern, les normatives i el mesurament i diagnòstic.



EIX 4. CULTURA D'IGUALTAT: Sensibilització, visibilització i reconeixement de dones, llenguatge inclusiu i no sexista, Premis i Ajudes i Comunicació amb perspectiva de gènere.

EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT: Conciliació i corresponsabilitat, prevenció de la violència masclista, sensibilització i cultura, inserció laboral i emprenedoria.

Les polítiques d'igualtat tenen un marcat caràcter transversal que afecten a tots els àmbits de la institució universitària. Per aquesta raó, dissenyar un pla d'igualtat que supose canvis reals a nivell institucional per a caminar cap a la igualtat real i efectiva entre dones i homes requereix realitzar un treball previ amb cadascú dels agents implicats. Això suposa treballar conjuntament amb els vicerectorats responsables i els serveis implicats a l'execució de les accions per aconseguir un plantejament ambiciós, realista, consensuat i acotat en el temps, que siga garantia de poder desenvolupar la programació prevista per als propers quatre anys.

Durant el mes de setembre i octubre de 2023 es van mantindre reunions amb agents claus sobre els diferents aspectes del pla d'igualtat que vinculen als següents vicerectorats i serveis:

- >> Servei d'Estudiants. Vicerectorat d'Estudis.
- >> Servei de Recursos humans PDI. Vicerectorat d'Ordre Acadèmic i Professorat.
- >> Servei d'Innovació i Transferència i UVemprèn. Vicerectorat d'Innovació i Transferència.
- >> Servei de Gestió de la Investigació. Vicerectorat d'Investigació.
- >> Unitat de Qualitat. Vicerectorat de Planificació, Qualitat i Tecnologies de la Informació.
- >> Servei de Prevenció i Medi Ambient, Gabinet de Salut.
- >> Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable.
- >> Servei de Formació Permanent i Innovació educativa.
- >> Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació.

3. ESTRUCTURA I GRANS REPTES DEL IV PLA D'IGUALTAT

El IV Pla d'Igualtat es defineix amb un període de vigència d'octubre de 2024 a octubre de 2028, a partir de la seua aprovació pel Consell de Govern on s'han ratificat la resta d'eixos que no són matèria de negociació: Eix 2. Processos clau: ensenyament, investigació, innovació i transferència, Eix 3. Governança i Observatori, Eix 4. Cultura de la Igualtat i per últim i com a novetat, l'Eix 5. Igualtat i participació de l'estudiantat.

El pla està estructurat en 5 grans eixos d'actuació, 17 àmbits de treball amb objectius associats i 90 accions planificades per als propers quatre anys. Per a cadascuna de les mesures, s'han especificat els òrgans responsables i executors, les actuacions previstes, les evidències per mesurar el grau d'execució i el calendari de la seua aplicació.

La novetat més destacada ha sigut la incorporació del cinquè eix dedicat a la igualtat i la participació de l'estudiantat a la Universitat. Els plans anteriors contenien mesures específiques d'actuació amb el col·lectiu majoritari, com és la comunitat estudiantil, però en aquesta ocasió s'ha optat per donar una visibilitat i una major rellevància a totes les polítiques d'igualtat que impliquen l'estudiantat.

A més, destaquem com a característiques d'aquest pla el fet de ser un projecte ambiciós però, realista i assolible en el seu plantejament. De la mateixa manera que en el III Pla d'Igualtat, s'ha aprovat un document molt transversalitzat, amb la intervenció de nombrosos vicerectorats, centres, serveis i unitats. Presenta uns objectius i unes línies d'actuació més estructurals que conjunturals, més permanents que puntuals. S'aposta per la transparència, facilitant la comprovació d'evidències en l'execució de les accions amb indicadors de procés, així com els de resultat que permetran fer un seguiment del grau d'assoliment dels objectius.

ESTRUCTURA DEL IV PLA D'IGUALTAT 2024-2028

EIX 1. PERSONAL

1. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE PAS I PDI.
2. FORMACIÓ.
3. ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL.
4. VIOLÈNCIA MASCLISTA.
5. SALUT I GÈNERE.

OBJECTIU 1.1: Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat.

OBJECTIU 1.2: Prioritzar la formació en igualtat per a tota la comunitat universitària.

OBJECTIU 1.3: Igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats, base de les relacions laborals i de la promoció a la Universitat de València.

OBJECTIU 1.4: Una comunitat universitària lliure de violències masclistes oferint acompanyament adequat a qui les pateix i impulsant masculinitats igualitàries.

OBJECTIU 1.5: Incorporar la perspectiva de gènere en la salut.

ACCIONS: 27

EIX 2. PROCESSOS CLAU

6. ENSENYAMENT.
7. INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA.

OBJECTIU 2.1: Transversalitzar la perspectiva de gènere a l'ensenyament universitari.

OBJECTIU 2.2: Garantir una investigació amb perspectiva de gènere.

OBJECTIU 2.3: Visibilitzar les dones investigadores.

ACCIONS: 21

EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

8. GOVERNANÇA.
9. OBSERVATORI DE LA IGUALTAT.

OBJECTIU 3.1: Aconseguir una Governança universitària paritària, amb normatives generadores d'igualtat entre dones i homes.

OBJECTIU 3.2: Ampliar, aprofundir i consolidar l'observatori de la igualtat.

ACCIONS: 11

EIX 4: LA CULTURA DE LA IGUALTAT

10. CULTURA DE LA IGUALTAT.

OBJECTIU 4.1: sensibilitzar i visibilitzar les dones referents.

OBJECTIU 4.2: comunicar i difondre amb perspectiva de gènere.

ACCIONS: 14

EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT

11. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS.
12. PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA.
13. SENSIBILITZACIÓ I CULTURA.
14. SALUT I GÈNERE.
15. INSERCIÓ LABORAL I EMPRENEDORIA.

OBJECTIU 5.1: Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat de l'estudiantat.

OBJECTIU 5.2: Crear xarxes horitzontals de suport per a la detecció, informació i prevenció al voltant de la violència masclista.

OBJECTIU 5.3: Comprometre l'estudiantat amb la cultura de la igualtat.

OBJECTIU 5.4: Incorporar la perspectiva de gènere en la salut.

OBJECTIU 5.5: Promoure l'emprenedoria de les estudiantes i titulades de la UV.

ACCIONS: 17

EIXOS

5

OBJECTIUS

17

INDICADORS

18

ACCIONS

90

GRANS REPTES PER AL IV PLA D'IGUALTAT

En els Estatuts de la UV es contemplen els dos primers com a objectius fonamentals en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. En concret, *La Secció segona: De la igualtat, Article 241 bis* diu així:

“La Universitat de València té entre els seus objectius fonamentals el desenvolupament de totes les polítiques d'igualtat entre dones i homes, la promoció de polítiques actives que afavorisquen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com la lluita contra la violència de gènere”.

A



LA CULTURA DE LA IGUALTAT EN MATÈRIA DE PERSONAL.

En la línia continuïsta amb l'anterior pla, es manté com a eix fonamental el repte de la conciliació i corresponsabilitat, que es troba en el seu Eix 1, dedicat al Personal, amb la **creació de nous espais d'estada amables als centres, aularis i altres edificis singulars**, així com l'impuls de l'aprovació d'una instrucció que supose un canvi reglamentari amb la incorporació de criteris de conciliació en l'assignació de la docència realitzada als departaments.

B



LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

La comunitat universitària siga lliure de violències masclistes oferint acompanyament adequat a qui les pateix i impulsant masculinitats igualitàries.

Entre les accions previstes destaquen aquelles que tenen a veure amb la **sensibilització i formació per a contribuir a millorar la convivència a la Universitat**.

A més, es pretén consolidar i mantindre el recurs de l'Espai Violeta i crear xarxes horitzontals de suport per a la detecció, informació i prevenció al voltant de la violència masclista.

C



LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA DOCÈNCIA I LA RECERCA

En l'àmbit de l'ensenyament els reptes del IV Pla d'Igualtat se centren en transversalitzar la perspectiva de gènere en l'ensenyament universitari, destacant entre altres accions la possibilitat **d'oferir a l'estudiantat de Grau un itinerari d'especialització en igualtat de gènere que complemente els seus estudis**.

A més, hi ha una aposta de treball per a obtenir el distintiu "Igualtat de Gènere en I+D+I" de la UV com a entitat que promou la investigació amb perspectiva de gènere.

D



EL COMPROMÍS I LA PARTICIPACIÓ DE LA COMUNITAT ESTUDIANTIL

La Universitat garantirà a l'estudiantat que en l'exercici dels **seus drets i el compliment dels seus deures no serà discriminat per raó de sexe**, atenent especialment les qüestions relatives a la conciliació de l'estudi amb responsabilitats familiars així com les possibles situacions de violència masclista patides.

A més, per oferir una docència de qualitat i sense biaixos, és fonamental donar la possibilitat de matricular-se en assignatures específiques d'igualtat de gènere així com aquelles que incorporen aquests continguts.



EIX 1. PERSONAL.

“Observem una major presència de les dones en departaments enquadrats en àmbits que podríem considerar de major relació amb valors tradicionalment assignats a les dones (l’escolta, les emocions, l’educació, les llengües...) mentre que els homes estan més presents en disciplines que a l’imaginari col·lectiu s’ubiquen en l’abstracció del pensament, la tecnologia o els nombres”.

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 vol garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes afavorint la conciliació i corresponsabilitat per a tota la comunitat universitària. Així mateix vol assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats en les condicions de treball i fomentar la construcció d'una Universitat Igualitària, Inclusiva i Diversa. És primordial, així mateix, aconseguir una comunitat universitària lliure de violències masclistes oferint l'acompanyament adequat a qui les pateix i impulsant masculinitats igualitàries.

1. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE PAS I PDI

Objectiu 1.1: Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat.

2. FORMACIÓ

Objectiu 1.2: Prioritzar la formació en igualtat per a tota la comunitat universitària.

3. ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL

Objectiu 1.3: Igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats, base de les relacions laborals i de la promoció a la Universitat de València.

4. VIOLÈNCIA MASCLISTA

Objectiu 1.4: una comunitat universitària lliure de violències masclistes oferint acompanyament adequat a qui les pateix i impulsant masculinitats igualitàries.

5. SALUT I GÈNERE

Objectiu 1.5: Incorporar la perspectiva de gènere en la salut.

1. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE PTGAS I PDI.

Objectiu 1.1: Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat

ACCIÓ 1 Disposar d'espais d'estada amables per raons de conciliació i corresponsabilitat als centres, aularis i altres edificis singulars.	Col·laboració en el marc del conveni amb la Iniciativa per a la Humanització de l'Assistència al Naixement i la Lactància (IHAN-UNICEF) per afavorir l'ús com a sales de lactància i espais per a la conciliació i corresponsabilitat. Dissenyar indicadors de satisfacció de l'ús dels espais: QR amb accés a enquesta. Campanya de difusió per donar visibilitat als espais. Aprofundir en la flexibilitat d'aquests espais: atenció a persones majors.	Responsable: Deganes i degans. Directores i directors. Execució: Administració de centres i edificis. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Número d'espais /accions difusió.
ACCIÓ 2 Realització i difusió de campanyes de conciliació corresponsable a tota la comunitat universitària.	Elaborar una guia com a recull de tots els permisos de conciliació als que pot optar el personal de la UV. Actuació en col·laboració amb les seccions sindicals. Per al PTGAS: difondre la flexibilitat horària de 2 hores respecte a l'horari troncal que recull el reglament GDH, així com el nou permís parental de 8 setmanes introduït a l'art.49.g) TREBEP pel RD-ley 5/2023. Per al PDI: millorar la visibilitat dels permisos i reduccions.	Responsable: VR Igualtat. Execució: Unitat d'Igualtat. Període: Any 1 Evidències: Accions difusió.
ACCIÓ 3 Impulsar l'aprovació d'una instrucció que supose un canvi reglamentari amb la incorporació de criteris de conciliació en l'assignació de la docència realitzada als departaments.	Mantindre la recomanació fins a l'aprovació d'una instrucció o canvi reglamentari per estendre el POD concilia a tots els departaments de la UV. Impulsar la creació de comissions de conciliació per valorar les demandes del personal en tots els departaments de la UV.	Responsable: VR Professorat. Vr Igualtat. Execució: Unitat d'Igualtat. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Accions impuls. Comissions creades i normatives actualitzades.

ACCIÓ 4 Oferir ajudes econòmiques per a sufragar les despeses familiars que suposen les estades de recerca del personal de la UV en altres universitats.	Convocatòria d' ajudes econòmiques per al personal investigador que es veu en la necessitat de desplaçar a persones dependents de la seua família quan realitzen una estada de recerca en una altra universitat.	Responsable: VR Investigació. Execució: Servei de Gestió de la Investigació. Període: Any 3, 4 Evidències: Convocatòria ajudes creada s/n.
ACCIÓ 5 Estudiar les peticions de flexibilitat del personal de la UV per necessitats especials de conciliació en situacions greus degudament acreditades.	Canalitzar les sol·licituds de conciliació que arriben a la Unitat d'Igualtat amb l'elaboració d'informes i gestions de reunions per a trobar solucions en col·laboració amb serveis, centres i departaments.	Responsable: VR Igualtat. VR Professorat/Gerència. Execució: Unitat d'Igualtat. Període: Any 2, 3 Evidències: Nombre de peticions ateses. Observacions: Responsable orgànic segons col·lectiu.
ACCIÓ 6 Estudiar possibles millores en el règim de teletreball de tot el personal de la UV.	Ampliar els supòsits de "plans personals de teletreball" per necessitats greus de conciliació (hospitalització de familiar per exemple).	Responsable: Gerència. Execució: VG Personal. Període: Any 2 Evidències: Normativa actualitzada.
ACCIÓ 7 Minimitzar els efectes negatius derivats de gaudir d'un permís per cura en el marc d'un projecte d'investigació.	Estudiar la possibilitat d'aprovar un programa de reducció docent per a la intensificació de la recerca després d'un permís per naixement i cura de menors en situacions excepcionals. Comptar amb l'assessorament del personal tècnic del servei d'investigació respecte a la modificació de la llei de la ciència on tant les situacions d'incapacitat temporal com dels permisos maternitat/paternitat donen dret a pròrroga de tots els contractes.	Responsable: VR. Investigació. Execució: SGI. SRRHH PDI. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. situacions ateses. Normativa aprovada.

	Estudiar mesures possibles per evitar que la maternitat/paternitat penalitze la carrera investigadora.	
ACCIÓ 8 Afavorir la convocatòria de reunions de manera híbrida amb possibilitat de participació virtual per millorar la conciliació del personal.	En el full de ruta es recomana que les reunions han de ser convocades en horari acordat i amb una durada preestablerta (hora d'inici i de finalització) dins de franges horàries compatibles amb la conciliació, que en cap cas haurien de començar abans de les 9 h i no excedir les 17 h. També es recomana afavorir la participació virtual en les reunions presencials. S'hauria de revisar el "Reglament de la Universitat de València per a la realització de reunions i l'adopció d'acords a distància per part d'òrgans col·legiats de la Universitat de València" (ACGUV 26/2019 modificat per ACGUV 128/2021) perquè la possibilitat de fer les reunions híbrides queda molt restringida, doncs, a la voluntat de poques persones, perquè amb un 10% de membres que ho demanen la reunió ja serà presencial.	Responsable: Secretaria General. Execució: Centres i departaments. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Modificació Normativa reunions. Núm. sol·licituds reunions virtuals ateses. Observacions: Als centres i departaments.

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 1. Evolució del nombre de permisos per cures.
Observacions: Per col·lectiu i sexe.

2. FORMACIÓ.

Objectiu 1.2: Prioritzar la formació en igualtat per a tota la comunitat universitària.

ACCIÓ 9 Consolidar i enfortir l'oferta formativa en igualtat dins el pla de formació anual del SFPIE amb continguts específics sobre perspectiva de gènere, prevenció de la violència masclista, apoderament de les dones i masculinitats igualitàries.	Per al PDI/PI: investigació i docència amb perspectiva de gènere (cursos actuals: FIPI, DUPEG i IAGI). Per al PTGAS: perspectiva de gènere en la gestió. Per al PTGAS/PDI: polítiques d'igualtat a la UV, llenguatge inclusiu, prevenció de la violència masclista, masculinitats igualitàries. 1a edició del curs "La impostora que portem a dins" per a treballar l'apoderament femení i vèncer els obstacles que dificulten el lideratge de les dones.	Responsable: VR Formació Execució: SFPIE Període: Any 1,2,3,4 Evidències: Núm. cursos formació en igualtat Persones assistents
---	--	---

ACCIÓ 10 Dissenyar formació a la demanda per a les persones agents clau identificades.	PER AL PDI: Tallers i cursos de formació a la demanda per a la transversalització de la PG en Docència a partir de les guies específiques per àrees de coneixement publicades per la Xarxa Vives d'Universitats. PER AL PTGAS: personal de gestió de la investigació, personal de serveis que han de redactar informes d'impacte de gènere, elaboració de pressupostos amb PG, caps d'unitat d'estudiantat dels centres: normatives relatives a víctimes amb acreditació, exempcions, etc., personal del Servei de Prevenció encarregat del Pla de prevenció i dels estudis de riscos psicosocials, etc.).	Responsable: VR Formació VR Igualtat Execució: SFPIE/Unitat d'Igualtat Període: Any 1,2,3,4 Evidències: Núm. cursos de formació a la demanda Persones assistents Observacions: Per tipus d'activitat (docència, investigació, gestió)
--	---	--

ACCIÓ 11

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

Mantindre el tema d'igualtat incorporat en els temaris des de l'aprovació del reglament de selecció de 2021: Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes i La Llei orgànica 1/2004, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Responsable:
Gerència
Execució:
VG Personal
Període:
Any 1,2,3,4
Evidències:
Normativa actualitzada

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 2. Nombre d'hores de formació en igualtat, VG, llenguatge inclusiu. Observacions: Per col·lectiu, sexe i tipus de curs.

3. ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL.

Objectiu 1.3: Igualtat d'accés, de tracte i d'oportunitats, base de les relacions laborals i de la promoció a la Universitat de València.

ACCIÓ 12 Estudiar la incorporació de l'avaluació de mèrits curriculars amb criteris de conciliació corresponent als procediments de contractació, selecció i promoció del personal	Per al PDI, PI: estudiar la possibilitat d'incorporar un criteri per a evitar la penalització al comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a maternitat i l'atenció de persones dependents en la normativa d'accés a la carrera professional i promoció a places docents. Modificar el reglament de selecció de PDI de la UV i reglaments de professorat contractat i convocatòries d'investigació per a incorporar les modificacions introduïdes 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 concret, el contingut de l'article 4 bis.5 per a garantir la no discriminació i protecció de la maternitat. Estudiar possibles mesures d'acció positiva segons LO 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitari (art. 65.1) per afavorir l'accés de dones a les àrees de coneixement més masculinitzades. Per al PTGAS: estudiar la possibilitat de valoració mitjana dels mèrits de cursos de formació.	Responsable: VR Igualtat VR Professorat Execució: Servei RRHH PDI Unitat d'Igualtat Com. Igualtat Centres Període: Any 3 i 4 Evidències: Núm. normatives actualitzades
--	---	---

ACCIÓ 13 Mantenir el criteri de paritat en la composició de comissions i tribunals i pal·liar l'efecte pervers de la presència de dones a les comissions de contractació de les àrees altament masculinitzades.	Recomanació d'aplicar excepcions introduint la possibilitat de renúncia a partir d'un nombre màxim de participació en comissions. Estudiar la possibilitat de recompensar amb mèrits de gestió la participació en comissions i tribunals.	Responsable: VR Professorat Execució: S RRHH PDI Període: Any 1,2,3,4 Evidències: Normatives revisades
---	--	--

ACCIÓ 14 Sistematitzar la recollida d'informació per fer un seguiment dels indicadors del pla d'igualtat en matèria de personal.	Crear una comissió de seguiment del pla en la que participen la Unitat d'Igualtat i el SAP per millorar la recollida d'informació.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat SAP Període: Any 1,2,3,4 Evidències: Ferramentes de seguiment creades
--	--	---

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 3. Evolució de la plantilla. Observacions: Per categoria i sexe.

4. VIOLÈNCIA MASCLISTA.

Objectiu 1.4: una comunitat universitària lliure de violències masclistes oferint acompanyament adequat a qui les pateix i impulsant masculinitats igualitàries.

ACCIÓ 15 Garantir que les actuacions del codi de convivència universitària integren l'esperit del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris.	Oferir sessions formatives de capacitació i sensibilització sobre actuacions del codi de convivència en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris per a agents clau: serveis jurídics, sindicatura, i altres.	Responsable: Secretaria General VR Igualtat Execució: Assessoria Jurídica Unitat d'Igualtat Període: Any 1 Evidències: Sessions formatives realitzades
---	--	--

ACCIÓ 16 Assegurar l'actuació de la Universitat de València amb l'activació del Protocol davant qualsevol comportament d'assetjament sexual o per raó de sexe en el sí de la institució.	Compromís institucional de tolerància zero davant les violències masclistes patides dins de la Universitat de València, amb les actuacions pertinents cap a les persones denunciades. Compromís institucional d'atenció i acompanyament de les dones de la comunitat universitària que pateixen aquestes violències. Incorporar clàusules anti-discriminació per raó de sexe i/o en relació a l'assetjament sexual en conveni-marc de pràctiques curriculars de la universitat (seguint el que es proposa al diagnòstic PG de la XVU).	Responsable: Secretaria General VR Igualtat Execució: Assessoria Jurídica Unitat d'Igualtat Període: Any 1,2,3,4 Evidències: Activacions del Protocol
--	--	---

ACCIÓ 17 Consolidar i mantindre el recurs de l'Espai Violeta per a previndre i actuar davant la violència masclista en la comunitat universitària	Dotar de mitjans amb la consolidació de la plantilla que atén l'Espai Violeta a la Unitat d'Igualtat. Millorar la visibilitat dels panells als centres amb campanyes informatives a la comunitat universitària. Continuar amb la campanya informativa a consergeries i secretaries.	Responsable: VR Igualtat Deganats i direcció centres Execució: Unitat d'Igualtat Administració centres Període: Any 1,2,3,4 Evidències: Canvis als panells Sessions informatives realitzades
---	---	---

ACCIÓ 18 Crear xarxes horitzontals de suport per a la detecció, informació i prevenció al voltant de la violència masclista (vinculat amb acció de l'eix 5).	Donar formació a PTGAS/ PDI a partir de les persones que integren la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UV (CPIUV). Impulsar la creació de xarxes d'homes on se generen propostes i sinèrgies per a potenciar la masculinitat igualitària. Posar l'accent en la violència de segon ordre i donar suport a les persones de la comunitat universitària que donen suport a les víctimes.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Període: Any 1,2,3,4 Evidències: persones participants Observacions per col·lectiu i per any
--	--	--

ACCIÓ 19 Estendre les bones pràctiques per tal de millorar la convivència a la Universitat de València.	Difondre el codi de bones pràctiques de la Fac. de Matemàtiques com a eina per a la prevenció de la violència masclista i les conductes d'assetjament. Difondre les tertúlies feministes dialògiques entre la comunitat universitària.	Responsable: VR Igualtat Deganats Execució: Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Campanyes difusió per centres
--	---	--

ACCIÓ 20 Enfortir la col·laboració amb la Sindicatura de Greuges.	Reunions periòdiques de coordinació per a garantir la derivació de les denúncies amb perfil d'assetjament per raó de sexe. Informe anual amb dades dels casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Sindicatura de Greuges Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. casos derivats o atesos conjuntament
--	--	--

ACCIÓ 21 Coordinació de l'Espai Violeta amb el departament de seguretat en els casos d'activació del protocol de protecció de dones que pateixen violència de gènere de la Universitat de València.	Les actuacions serveixen per a complementar les mesures cautelars de seguretat adoptades pels òrgans judicials externs.	Responsable: VR Igualtat Gerència Execució: Unitat d'Igualtat Departament de Seguretat Període: Anys 1, 2, 3 i 4 Evidències: Núm. de casos amb activació protocol de seguretat
--	---	--

Grau d'acompliment de l'objectiu:

Indicador 4. Nombre de casos i persones ateses.

Indicador 5. Satisfacció de les denunciants amb l'atenció rebuda.

Observacions: Per col·lectius.

5. SALUT I GÈNERE.

Objectiu 1.5: Incorporar la perspectiva de gènere en la salut.

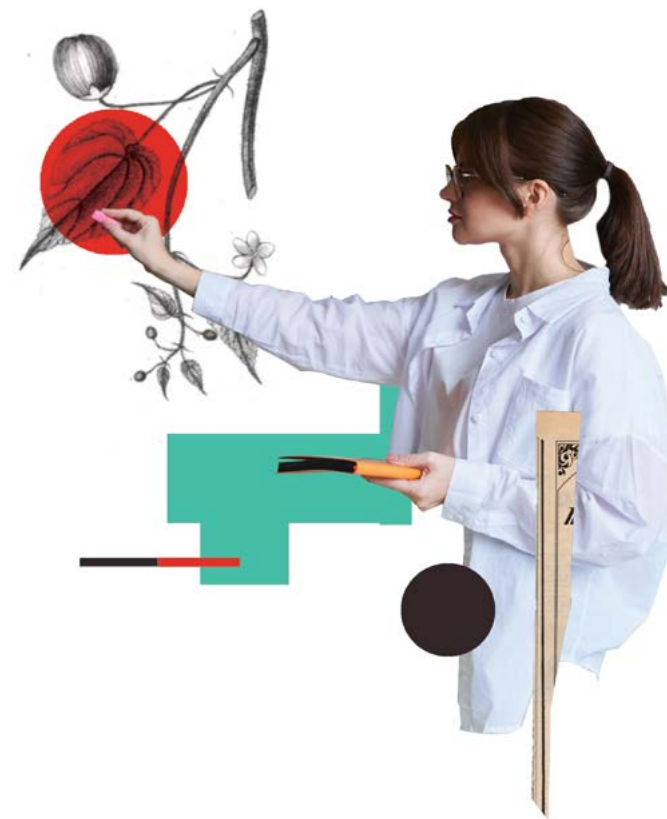
ACCIÓ 22 Coordinació de l'Espai Violeta amb la clínica psicològica de la UV per atendre les pacients de la comunitat universitària que han patit o estan patint violència masclista.	Oferir píndoles formatives sobre perspectiva de gènere en salut mental i atenció a dones supervivents de la violència de gènere i masclista. Coordinació en l'atenció de la clínica psicològica i l'acompanyament que es fa des del recurs de l'Espai Violeta.	Responsable: VR Igualtat Fundació UV Execució: Unitat d'Igualtat Clínica psicològica Període: Any 1,2,3,4 Evidències: Accions formatives Casos atesos en col·laboració amb la clínica psicològica
---	---	--

ACCIÓ 23 Difusió dels supòsits de les baixes mèdiques relatives a la salut de les dones.	Realitzar campanya de sensibilització.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Període: Any 1,2,3,4 Evidències: Campanya sí/no
---	--	--

ACCIÓ 24 Visibilitzar la informació sobre salut laboral de les dones treballadores de la UV amb accés a recursos (guies), protocols i formació específica	Habilitar un apartat específic a la web del Servei de Prevenció on estiga visible i disponible la informació. Actualment sobre menopausa i sobre el risc laboral a l'embaràs. Donar visibilitat i difusió a través de la Unitat d'Igualtat.	Responsable: VR Sostenibilitat VR Igualtat Execució: Servei de Prevenció i Medi Ambient (SPiMA) Unitat d'Igualtat Període: Any 1,2,3,4 Evidències: Apartat creat a l'espai web del Servei de Prevenció
--	--	--

ACCIÓ 25 Oferir tallers de sensibilització sobre dignitat menstrual i sobre els canvis en la menopausa i el climateri adreçats al personal de la UV	A través de la formació a la demanda del SFPIE, oferir tallers específics sobre salut de les dones: menstruació, sòl pelvià, osteoporosis, etc. Incorporar la perspectiva de gènere en la formació anual sobre salut que es coordina des del Servei de Prevenció i en les activitats del VR de Sostenibilitat. Oferir rutines i pautes de vida saludables en aspectes com la nutrició, la prevenció de lesions, la salut mental i la sexualitat, per garantir un enfocament integral de benestar i apoderament en les dones. Dispensar productes d'higiene femenina en els edificis de la UV (veure acció a l'Eix 5).	Responsable: VR Igualtat VR Sostenibilitat Execució: Unitat d'Igualtat SPiMA Fac. Fisioteràpia FCAFE, SFPIE Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. Tallers/ Núm. persones participants
ACCIÓ 26 Aplicar protocols específics en l'atenció a dones en els gabinets de salut de la UV.	Atenció diferencial a homes i dones en l'anàlisi hormonal realitzat en els reconeixements mèdics a partir dels 45 anys. Sensibilització al personal dels gabinets de salut per detectar malestars que tenen a veure amb violència de gènere i derivar a l'Espai Violeta. Elaborar i difondre píndoles formatives sobre protocols per a dones als gabinets de salut.	Responsable: VR Igualtat VR Sostenibilitat Execució: Unitat d'Igualtat SPiMA Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Nous protocols s/n
ACCIÓ 27 Sistematitzar la dimensió de gènere en la recopilació de dades i el control estadístic del servei de prevenció i medi ambient.	Implementar eines per a arreglar les dades desagregades per sexe. Analitzar la informació obtinguda.	Responsable: VR Igualtat VR Sostenibilitat Execució: Unitat d'Igualtat SPiMA Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: % informació i dades desagregades per sexe

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 6. Nombre de persones formades en PG i salut.





EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.

“Malgrat el consens general sobre el fet que la qualitat en la docència té com a objectiu principal tant capacitar a futurs professionals per a l'excel·lència com formar ciutadans i ciutadanes amb esperit crític, la docència universitària és massa sovint cega al gènere i tendeix a invisibilitzar les contribucions científiques de les dones”.

“Aplicada a la docència o a la recerca, la perspectiva de gènere suposa una anàlisi reflexiva per identificar i eliminar possibles biaixos de gènere a nivell de transmissió de continguts de qualsevol matèria, dels avenços en la investigació, així com en l'exercici de la professió”.

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 l'oferta específica amb continguts d'igualtat en les seues titulacions i manté els reptes d'incrementar la transversalització de la perspectiva de gènere en l'ensenyament així com garantir la recerca amb perspectiva de gènere. En aquest sentit, la Universitat difondrà les aportacions de les dones en la investigació, fomentarà la investigació i la docència realitzades amb perspectiva de gènere i l'elaboració de materials docents ajustats a aquest propòsit.

La Universitat, preocupada per la pèrdua del talent científic de les dones en el temps i per la persistent bretxa de gènere, desenvoluparà projectes innovadors per atraure dones en els estudis STEM (*Science-Technology-Engineering-Mathematics*) altament masculinitzats sense perdre per això de vista el valor inqüestionable de les carreres vinculades a les àrees Socials, de Salut i d'Educació, fonamentalment feminitzades.

6. ENSENYAMENT

Objectiu 2.1: Transversalitzar la perspectiva de gènere a l'ensenyament universitari.

7. INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA

Objectiu 2.2: Garantir una investigació amb perspectiva de gènere.

Objectiu 2.3: Visibilitzar les dones investigadores.

6. ENSENYAMENT.

Objectiu 2.1: Transversalitzar la perspectiva de gènere a l'ensenyament universitari.

ACCIÓ 28 Oferir a l'estudiantat de grau de la UV la possibilitat d'especialització en estudis de gènere.	Itinerari en igualtat de gènere que conste en el Suplement Europeu al Títol (SET).	Responsable: VR Igualtat Deganats VR de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació Execució: CAT Graus CCA Màsters Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Especialització en igualtat de gènere s/n
ACCIÓ 29 Incorporar la competència transversal d'igualtat de gènere als estudis de la Universitat de València.	Fer un seguiment dels processos d'acreditació dels plans d'estudis de les titulacions de la UV amb la col·laboració de la Unitat de Qualitat.	Responsable: VR Igualtat VR Estudis (co-responsable) Execució: CAT Graus CCA Màsters Unitat Qualitat Unitat d'Igualtat Secció Pla d'Estudis Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. de titulacions amb competència transversal d'igualtat
ACCIÓ 30 Afavorir la incorporació de la perspectiva de gènere a les guies docents de les titulacions de la UV.	Realitzar una campanya de difusió de guies i materials que tenim a la web. Difondre la nova guia de Llenguatge inclúsiu per a revisar materials docents. Impulsar el canvi en el sistema de citació, inclouent el nom complet de les autores i autors, seguint la instrucció aprovada pel servei de publicacions i el servei de biblioteques (veure acció Eix 4).	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Centres Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Campanyes difusió Modificació de guies docents

ACCIÓ 31 Monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere a les titulacions universitàries amb la incorporació d'alguns ítems específics a les enquestes de satisfacció de l'estudiantat matriculat i egressat.	A través dels qüestionaris de satisfacció elaborats des de la Unitat de Qualitat, adreçats a l'estudiantat de Grau en tres moments de la seua trajectòria (primer curs, tercer curs i al finalitzar la titulació) i de Màster.	Responsable: VR Igualtat VR de Planificació, Qualitat i TIC Execució: Unitat d'Igualtat Unitat de Qualitat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Campanyes difusió Modificació de guies docents
--	--	--

ACCIÓ 32 Incorporar indicadors amb dades desagregades per sexe als informes del Sistema d'Assegurament Intern de Qualitat (SAIC).	Incloure els indicadors relatius a les dades de matrícula, graduació i rendiment de l'estudiantat. Analitzar la informació obtinguda desagregada per sexe.	Responsable: VR Igualtat VR de Planificació, Qualitat i TIC Execució: Unitat de Qualitat Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Indicadors incorporats Seguiment dades
--	--	--

ACCIÓ 33 Incentivar l'elaboració de materials i recursos docents amb perspectiva de gènere a través de les convocatòries d'innovació educativa i de la reactivació del premi Olímpia Arozena en matèria de Gènere i Docència.	Recuperar el premi Gènere i Docència en l'ensenyament superior del II pla. Col·laborar amb el SFPIE en la incorporació de la PG a la docència com a eix clau de les convocatòries d'innovació educativa.	Responsable: VR Igualtat VR de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació Execució: Unitat d'Igualtat CI Centres CAT Graus CCA Màsters SFPIE Període: Any 2, 3, 4 Evidències: Premi creat Projectes PG en convocatòries innovació educativa
--	---	--

ACCIÓ 34 Oferir un mecanisme d'ajuda o consulta des de la Unitat d'Igualtat per a transversalitzar la perspectiva de gènere a la docència i a la investigació.	A través d'un comitè d'expertes Millorar visibilitat a la web	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Comitè creat i consultes rebudes
---	--	---

ACCIÓ 35 Revisar els reglaments de TFG i TFM per a potenciar tant la temàtica específica d'igualtat entre els temes possibles com la perspectiva de gènere on puga tindre cabuda.	Art. 7.1 Assignació del TFG. La comissió de TFG naix i depèn de la CAT. Elabora una llista de temes possibles: Incorporar la PG en al menys alguns dels temes.	Responsable: VR Igualtat Deganats Execució: Unitat d'Igualtat CAT Graus Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Reglaments revisats Temes incorporats
--	--	--

ACCIÓ 36 Introduir la perspectiva de gènere en les guies docents de les assignatures d'introducció a la investigació (oferides en màster i doctorat)	Revisió de guies docents incorporant competències transversals i continguts específics per a la investigació amb perspectiva de gènere en màster i doctorat.	Responsable: VR Igualtat VR Estudis Execució: Unitat d'Igualtat Centres Escola Doctorat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Guies docents revisades
---	--	--

ACCIÓ 37 Millorar la difusió de l'assignatura transversal "relacions de gènere", que prepara l'estudiantat com a professionals responsables amb la igualtat.	Gestió de la matrícula i millora de la difusió amb campanyes específiques	Responsable: VR Igualtat Deganats Execució: Unitat d'Igualtat Institut Universitari Estudis de les Dones (IUED) Centres Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Evolució de l'alumnat matriculat Observacions: Per any i Campus
---	---	---

ACCIÓ 38 Incentivar estratègies de captació en secundària sense estereotips de gènere amb especial atenció a carreres STEM (acrònim de “Science, Technology, Engineering & Mathematics”).	Celebració del Dia de la Dona i la Xiqueta a la Ciència, 11 de febrer. Suport al projecte del FECyT Girls4STEM. Suport a la Càtedra de Bretxa Digital de Gènere amb la GVA. Unitat de Cultura Científica. Xarrades i tallers a IES visibilitzant dones amb el programa “estimulant les vocacions científiques”. Divulsuperbac 2.0. Divulgació sobre superbacteris en clau de dona i altres activitats del SWI - Small World Initiative.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Girls4STEM Càtedra BDG UCC Període: Any 1, 2, 3,4 Evidències: Conveni amb GVA Evolució matrícula STEM per sexe
--	--	---

ACCIÓ 39 Incorporar continguts específics en matèria d'igualtat i prevenció de la violència de gènere en les titulacions de la UV que formen al futur professorat de primària i secundària.	Revisar pla d'estudis de la Facultat de Magisteri. Revisar pla d'estudis del Màster de secundària.	Responsable: VR Igualtat VR Estudis (co-responsable) Execució: Unitat d'Igualtat Facultat Magisteri Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Revisió Plans d'estudis
--	--	---

ACCIÓ 40 Incorporar en les assignatures d'introducció als graus experiències professionals amb perspectiva de gènere.	Assegurar-nos que hi ha una persona de contacte per a vehicular-ho en les assignatures introductòries de cada centre. Xarrades de dones emprenedores de UVEmprèn: comptem amb perfils professionals de diferents àmbits que poden compartir.	Responsable: VR Igualtat Deganats Execució: Unitat d'Igualtat CAT Graus Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Continguts incorporats S/N
--	--	--

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 7. % d'assignatures de cada titulació amb incorporació PG.

7. INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA.

Objectiu 2.2: Garantir una investigació amb perspectiva de gènere.

ACCIÓ 41 Oferir unes directrius sobre incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca en les sessions informatives i webinaris que es fan per a preparar les convocatòries d'investigació.	Elaboració i difusió de materials per afavorir la inclusió de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca nacionals i europeus.	Responsable: VR Investigació VR Innovació i Transferència Execució: Servei Gestió de la Investigació Període: Any 1, 2, 3,4 Evidències: Núm. sessions informatives amb PG
---	---	---

ACCIÓ 42 Visibilitzar grups d'investigació i càtedres en matèria d'igualtat de gènere de la Universitat de València.	Aprofitar el Portal de Producció Científica de Dialnet. Donar a conèixer els resultats derivats del treball de les Càtedres relatives a la Igualtat de gènere.	Responsable: VR Investigació VR Innovació i Transferència VR Igualtat Execució: Servei Gestió de la Investigació (SGI) Servei de Transferència i Innovació (STI) Unitat de Cultura Científica i de la Innovació (UCCI) UVCàtedres Unitat d'Igualtat/IUED Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Espais web específics
---	--	--

ACCIÓ 43 Potenciar la investigació amb perspectiva de gènere entre l'alumnat universitari a través dels premis Olga Quiñones.	Mantenir i difondre les convocatòries del premi. Jornada per a donar difusió als treballs premiats.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Servei de Publicacions Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Difusió del premi Núm. de treballs presentats
--	---	---

ACCIÓ 44 Mantindre l'oferta formativa sobre com incorporar la perspectiva de gènere a la investigació per al PDI i l'alumnat de doctorat.	Curs <i>Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació</i> (IAGI: 20 hores) en l'oferta de la programació anual SFPIE, així com l'oferta com a curs transversal dels programes de Doctorat. Incorporar un tema d'Anàlisi de Gènere a la Investigació dins dels cursos transversals ofertats als programes de Doctorat en matèria d'investigació i transferència	Responsable: VR Igualtat VR Investigació Execució: Unitat d'Igualtat SFPIE Escola de Doctorat Període: Any 1, 2, 3,4 Evidències: Alumnat IAGI PDI i Doctorat amb certificació
---	---	--

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 8. % d'investigacions UV amb PG. Observacions: Aquesta evidència requereix la creació d'un ítem de mesurament

7. INVESTIGACIÓ, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA.

Objectiu 2.3: Visibilitzar les dones investigadores.

ACCIÓ 45 Afavorir la creació d'equips paritaris i fomentar els projectes d'investigació, innovació i transferència liderats per dones com a <i>Investigadores Principals (IP)</i> .	Incorporar a les convocatòries d'innovació i transferència pròpies de la UV, dins dels criteris d'avaluació: la composició paritària de l'equip de recerca, així com el lideratge de dones com a IP dels projectes.	Responsable: VR Investigació VR Innovació i Transferència Execució: SGI Servei de Transferència i Innovació (STI) Període: Any 3, 4 Evidències: Núm. d'equips amb presència equilibrada % dones IP en projectes d'investigació
---	---	---

ACCIÓ 46 Augmentar la visibilitat de les accions de recerca i transferència fetes per dones investigadores i afavorir la difusió de l'impacte dels seus resultats d'investigació.	Dissenyar l'estratègia comunicativa que permeti aprofitar les sinèrgies i els esforços de diferents serveis per donar la màxima difusió dels resultats de recerques i visibilització de dones investigadores.	Responsable: VR Igualtat VR Investigació VR Innovació i Transferència Execució: Unitat d'Igualtat SGI/ UCCI/ STI Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. d'activitats de Difusió d'investigacions fetes per dones
---	---	---

ACCIÓ 47 Promoure la innovació i transferència realitzada per dones investigadores de la UV.	Convocar des de la Unitat d'Igualtat per a premiar projectes innovadors i amb potencial de transferència, realitzats per dones investigadores a la UV.	Responsable: VR Igualtat VR Innovació i Transferència Execució: Unitat d'Igualtat Servei de Transferència i Innovació Període: Any 2, 3, 4 Evidències: Núm. d'accions de suport a dones amb potencial.
--	--	--

ACCIÓ 48 Treballar per aconseguir que les revistes científiques de la UV obtinguen la Menció a les Bones Pràctiques Editorials en Igualtat de Gènere dins del Segell de Qualitat de Revistes Científiques de FECYT.	Aquesta menció s'inclou en forma d'un ítem que és de compliment recomanat: on s'han de complir entre altres els requisits de composició paritària dels diferents comitès de la revista així com l'ús d'un llenguatge inclusiu	Responsable: VR Innovació i Transferència Execució: Servei de Transferència i Innovació Unitat Igualtat Període: Any 3, 4 Evidències: Núm. d'accions de suport a dones amb potencial.
---	---	--

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 9. % de dones IP.



EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT.

“L’aposta institucional de desenvolupar polítiques d’igualtat, complint amb el marc legal vigent, requereix aterrar les normatives en regulacions concretes derivades de l’autonomia universitària perquè la igualtat no es quede únicament en el marc dels valors ni en l’esfera del sectorial, sinó que s’aconsegueixca aplicar la transversalitat del principi d’igualtat per transformar i millorar la universitat”.

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 vetlarà per una governança paritària i treballarà per modificar les normatives perquè siguin generadores de la igualtat efectiva entre dones i homes.

Així mateix, la Universitat de València desplegarà un conjunt d'indicadors de gènere que visibilitzen la situació real de les dones i els homes i que permetran analitzar i fer el seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat en la institució consolidant així l'*Observatori de la Igualtat*.

8. GOVERNANÇA

Objectiu 3.1: Aconseguir una Governança universitària paritària, amb normatives generadores d'igualtat entre dones i homes.

9. OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

Objectiu 3.2: Ampliar, aprofundir i consolidar l'*Observatori de la Igualtat*.

8. GOVERNANÇA.

Objectiu 3.1: Aconseguir una Governança universitària paritària, amb normatives generadores d'igualtat entre dones i homes.

ACCIÓ 49 Treballar per a obtenir el Distintiu Igualtat de Gènere en I+D+I de la UV com a entitat que promou la investigació amb perspectiva de gènere.	Posar en marxa accions per aconseguir que la UV siga en disposició d'obtenir el distintiu regulat en el RD 669/2023. Assessorar alguns instituts d'investigació de la UV que tenen plans d'igualtat i mesures complementàries en matèria de paritat i conciliació per a presentar la seua candidatura.	Responsable: Rectorat / VR Investigació VR Innovació i Transferència VR Igualtat Execució: Gabinet Rectora SGI/ STI Unitat d'Igualtat Període: Any 2, 3 Evidències: Accions per a posar la UV en disposició d'obtenir el distintiu
ACCIÓ 50 Garantir reglamentàriament la composició paritària de cada òrgan de govern i representació (especialment les Comissions dependents del Claustre).	Aprovar normativa o reglament específic.	Responsable: Secretària General Execució: Unitat de suport a Secretària General Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Evolució del núm. de Comissions i òrgans de govern amb paritat
ACCIÓ 51 Incloure a l'informe de gestió que presenta la Rectora al Claustre un apartat específic sobre la situació efectiva d'igualtat amb les magnituds més rellevants en la gestió, la docència i la investigació.	Incloure a l'apartat de principals magnituds de la UV, dades relatives de dones en òrgans de govern, processos electorals, participació i representació, evolució de carreres masculinitzades i feminitzades i presència i pes de les dones en l'activitat docent, investigadora, tècnica i de gestió.	Responsable: VR. Igualtat Rectora Execució: SAP/ Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Informe Rectora al Claustre amb dades d'igualtat efectiva S/N.

ACCIÓ 52 Garantir que tot document de política universitària, reglament o normativa interna, especialment el pressupost anual de la UV, continga el corresponent Informe d'Impacte de gènere.	Constituir una comissió encarregada de treballar al llarg de l'exercici pressupostari en l'elaboració dels pressupostos amb perspectiva de gènere (PPG) per complir amb la LOSU (art. 57). Comptar amb les guies per a elaborar Informes d'impacte de gènere en la normativa universitària i fer referència a l'acció de l'eix 4 sobre llenguatge inclusu en la normativa i tot document administratiu. Accions de continuïtat: Programar anualment un curs de formació permanent a través SFPIE, Incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió universitària (15 h).	Responsable: Consell de Direcció. VR Economia. VR Igualtat. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. normatives amb informe d'impacte de gènere. Informe de gènere en pressupostos UV.
---	--	--

ACCIÓ 53 Incorporar condicions que garantisquen la igualtat en la contractació amb empreses externes als plecs-típus de clàusules administratives particulars.	Garantir l'exigència de lliurament del pla d'igualtat, el protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe i l'autorització de l'empresa per a la indagació de fets constitutius de denúncia, en particular en aquelles empreses obligades per llei.	Responsable: VR d'Economia. Gerència. Execució: Servei de Contractació Administrativa. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Inclusió clàusules socials en matèria d'igualtat i front a la VM S/N.
--	--	--

ACCIÓ 54 Assumir la participació activa a les xarxes universitàries per la igualtat.	Mantindre la funció d'administració de la web Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) i el treball de coordinació en grups de treball. Participació en les trobades del grup d'igualtat de la Xarxa Vives d'Universitats i de la Xarxa valenciana d'universitats per la igualtat, la diversitat i la discapacitat.	Responsable: VR Igualtat Evidències: Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Administració RUIGEU UV S/N. Participació en trobades anuals
--	--	---

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 10. Evolució % dones als òrgans de govern.

9. OBSERVATORI DE LA IGUALTAT.

Objectiu 3.2: Ampliar, aprofundir i consolidar l'observatori de la igualtat.

ACCIÓ 55 Millorar el sistema d'informació universitari per a sistematitzar la construcció d'indicadors no androcèntrics.	Habilitar la desagregació per sexe de totes les bases de dades del sistema informacional universitari de manera que permeti el seu tractament informàtic i estadístic. Proporcionar periòdicament dades per alimentar el Sistema d'Indicadors de la XVU i impulsar el del Sistema Públic Universitari Espanyol (SPUE).	Responsable: VR de Planificació, Qualitat i TIC Execució: SAP Unitat Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Nous indicadors desagregats al SIUV
--	--	---

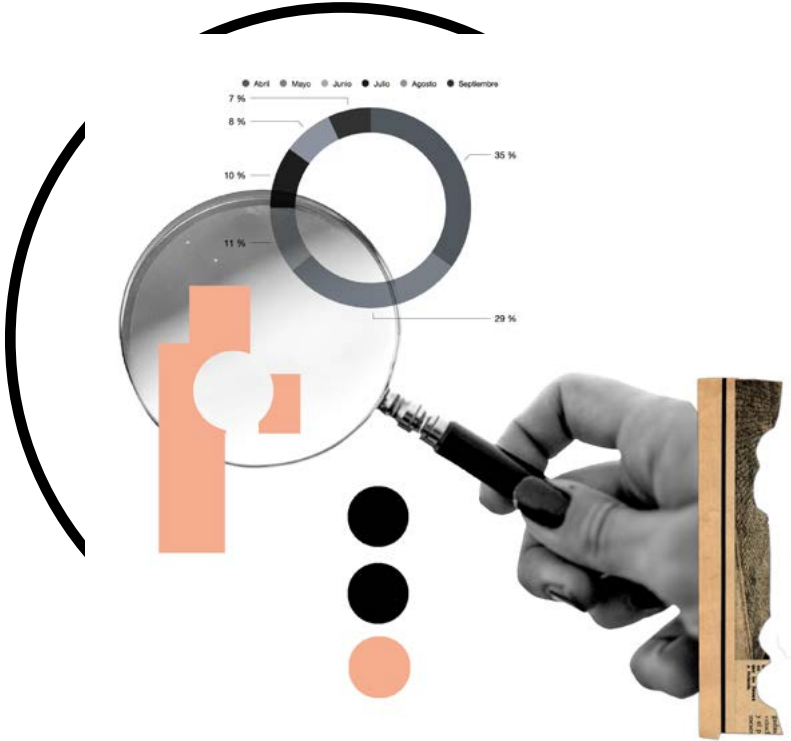
ACCIÓ 56 Realitzar informes de UVocupació en matèria de gènere, actualitzats periòdicament, a partir dels resultats de les enquestes que realitzen a titulades i titulats.	Analitzar des de la perspectiva de gènere els Estudis d'Inserció laboral dels Graduats i Graduates.	Responsable: Vicerectorat d'Ocupació i Programes Formatius Evidències: UVocupació Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. d'informes emesos
--	---	--

ACCIÓ 57 Atendre les peticions externes d'organismes d'igualtat i ciència d'altres institucions públiques, de dades estadístiques de la UV vinculades a qüestions d'igualtat entre homes i dones.	Informes periòdics que realitza el Grup de Treball d'Igualtat de Gènere sobre 'Política Universitària' de la Xarxa Vives d'Universitats. El Ministerio de Ciencia e Innovación, per a elaborar l'informe Científicas en Cifras La Oficina del Parlamento Europeo en España. Informe derivat del manifest #DóndeEstánEllas.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Publicació anual informe seguiment
---	---	---

ACCIÓ 58 Realitzar els estudis pertinents per al diagnòstic complet de la situació de desigualtat entre homes i dones a la UV, previ a l'elaboració del proper pla d'igualtat.	Encarregar estudis per atendre les qüestions exigides per la normativa vigent en matèria de diagnòstic negociat de personal a l'art. 46 de la LO 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Atendre altres temàtiques d'interès com son la docència i recerca amb perspectiva de gènere.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Període: Any 4 Evidències: Estudis diagnòstics realitzats
---	--	--

ACCIÓ 59 Realitzar el seguiment i avaluació del pla d'igualtat vigent.	Realitzar un mesurament ajustat als indicadors proposats, que permeti el seguiment i avaluació de la consecució dels objectius i mesures plantejades en els Plans d'Igualtat. Presentació anual de l'informe de seguiment a la CPIUV.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Publicació anual informe seguiment
---	---	---

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 11. Nous indicadors o informes específics de gènere incorporats al SIUV.





EIX 4: LA CULTURA DE LA IGUALTAT.

“La comunicació igualitària i no sexista ha d’entendre’s com una estratègia global que integra components lingüístics, discursius i d’imatge que han de ser coherents en la totalitat del missatge”.

“S’haurien de combinar la precisió i la claredat necessàries en l’ús del llenguatge i les alternatives normatives, adequades i acceptables, amb una formulació de la realitat en la qual les dones es presenten en igualtat de condicions amb els homes, actives i 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/Lenguaje2024vlc.pdf>

Es consolida la Universitat de València com referent de la cultura de la igualtat. Es desenvoluparà aquesta cultura de la igualtat promovent una programació cultural als centres, campus i serveis. En aquesta línia, els nous formats comunicatius són una eina clau per aconseguir aquest objectiu, incorporant una mirada igualitària en les dinàmiques de producció i difusió de notícies.

S'incentivarà una major presència d'autores i obres de temàtica feminista al catàleg institucional i es treballarà en l'apoderament de les habilitats comunicatives de les dones per tindre més ressò mediàtic com a expertes de la Universitat de València.

10. CULTURA DE LA IGUALTAT

Objectiu 4.1: sensibilitzar i visibilitzar les dones referents.

Objectiu 4.2: comunicar i difondre amb perspectiva de gènere.

10. CULTURA DE LA IGUALTAT.

Objectiu 4.1.: sensibilitzar i visibilitzar les dones referents.

ACCIÓ 60 Realitzar actes institucionals per commemorar els dies internacionals 11F, 8M i 25N amb la lectura d'un manifest que visibilitze el compromís de la Universitat amb la igualtat de gènere.	Fer un calendari conjunt de les activitats que es programen als campus. Manifest institucional en les concentracions feministes 8M i 25N.	Responsable: VR d'Igualtat. Execució: Unitat d'Igualtat. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Actes institucionals commemoratius.
ACCIÓ 61 Promoure la presència de dones als actes institucionals i augmentar les doctores "Honoris Causa" i "Medalla" a la UV.	Impulsar a través dels centres les candidatures de dones de prestigi per a rebre reconeixement.	Responsable: Rectorat. Secretària General. VR d'Igualtat. Execució: Gabinet de Rectorat. Unitat de suport a SG. Unitat d'Igualtat. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Evolució % dones DHC i Medalles UV.
ACCIÓ 62 Promoure la realització d'activitats vinculades amb la igualtat de gènere amb ajuts econòmics al PDI i PTGAS.	Convocatòria anual d'ajudes econòmiques per a l'organització de conferències, jornades i altres actes públics que tinguen la finalitat d'impulsar la igualtat entre dones i homes i la visibilitat de les dones en l'àmbit universitari	Responsable: VR d'igualtat. Execució: Comissions d'Igualtat. Centres. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. d'activitats realitzades Pressupost destinat.
ACCIÓ 63 Promoure la igualtat de gènere i la prevenció de les violències masclistes en la programació cultural de la UV.	Dedicar un semestre a la igualtat de gènere en les activitats "Cultura als Campus" i "Activa Cultura". Col·laboració de la Unitat d'Igualtat perquè les activitats culturals i la programació d'exposicions incorporen la perspectiva de gènere.	Responsable: VR d'Igualtat. VR Cultura i Societat. Execució: Servei d'Extensió Universitària, Aules Culturals... Direcció CM Rector Peset. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Programació prevista en matèria d'igualtat per Servei. Observacions Responsabilitat orgànica en funció de la matèria.

ACCIÓ 64 Fomentar la visibilitat de dones referents en els espais universitaris.	Designar espais de nova creació amb noms de dones referents. Promoure un concurs als campus per realitzar murals de dones referents en espais singulars de la Universitat.	Responsable: Deganats Execució: Administradors de centres CI centres Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. d'espais amb nom de dona Núm. de murals
---	---	--

ACCIÓ 65 Visibilitzar les autores de la Universitat de València mitjançant la signatura científica amb la revisió del sistema de citació.	Impulsar el canvi en el sistema de citació de les guies docents i els treballs TFG, TFM i tesis, incloent el nom complet de les autores i autors.	Responsable: VR Igualtat VR Cultura i Societat Execució: Unitat d'Igualtat Servei de Biblioteques i Documentació CI Centres Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Accions d'impuls del canvi en el sistema de citació.
--	---	--

ACCIÓ 66 Incrementar la presència d'autores i d'obres feministes i per la igualtat amb un programa d'incentius perquè més dones i obres relacionades amb la igualtat de gènere es publiquen a PUV.	Promoció de publicacions d'autores i les seues obres, aplicar incentius específics. Estudiar la publicació d'un resum dels treballs premiats i seleccionats amb més qualitat en el Premi Olga Quiñones.	Responsable: VR Igualtat VR Cultura i Societat Execució: PUV Unitat d'Igualtat Període: Any 3, 4 Evidències: Núm. d'accions positives Núm. d'autores i obres feministes Observacions: Al catàleg de PUV
---	--	---

ACCIÓ 67 Fomentar la lectura d'obres feministes als clubs de lectura per promoure la literatura escrita per dones i comentar lectures des d'una perspectiva de gènere.	Incorporar obres feministes als clubs de lectura de les Biblioteques.	Responsable: VR de Cultura i Societat VR d'Igualtat Execució: Servei de Biblioteques i Documentació Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. sessions realitzades Persones assistents Obres incorporades
---	---	--

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 12. Evolució del nombre d'accions de sensibilització realitzades.

10. CULTURA DE LA IGUALTAT.

Objectiu 4.2: comunicar i difondre amb perspectiva de gènere.

ACCIÓ 68 Incorporar continguts d'igualtat de gènere i contra la violència masclista en els canals de comunicació institucionals de la UV.	Establir una coordinació permanent amb els diferents agents de comunicació per garantir la perspectiva de gènere en els continguts.	Responsable: VR de Planificació, Qualitat i TIC Execució: UV Comunica Unitat Web i Marqueting Gabinet de premsa Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. de continguts
--	---	--

ACCIÓ 69 Actualitzar la Guia d'igualtat en el llenguatge de la Universitat i fer accions formatives sobre usos no sexistes del llenguatge.	Acte de presentació i campanya de difusió de la Guia d'igualtat en el llenguatge . Mantindre a l'oferta formativa del SFPIE el curs de llenguatge inclusiu i no sexista.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Edició de la guia Campanya difusió Nombre de cursos i persones assistents
---	---	--

ACCIÓ 70 Comptar amb el Servei de Llengües i Política Lingüística per oferir assessorament tècnic que certifique que el text està revisat des del punt de vista del llenguatge no sexista.	Revisió i traducció de textos utilitzant la guia de llenguatge inclusiu i respectant aquest ús en els textos originals. Incloure una certificació o segell de llenguatge inclusiu en els documents oficials de la UV.	Responsable: VR Igualtat VR Estudis i Política Lingüística Execució: Unitat d'Igualtat Servei de Llengües i Política Lingüística Període: Any 3, 4 Evidències: Núm. documents certificats
--	--	---

ACCIÓ 71 Dissenyar una “Guia d'Expertesa” i realitzar tallers d'apoderament comunicatiu per augmentar les expertes UV als mitjans de comunicació.	Actualitzar la “Guia d'experts” del gabinet de comunicació canviant la seua denominació per incorporar i visibilitzar dones expertes. Realitzar tallers d'apoderament comunicatiu per augmentar les expertes de la UV en els mitjans de comunicació. Treballar habilitats comunicatives i combatre la sensació d'impostora que s'activa en moltes dones investigadores.	Responsable: VR de Planificació, Qualitat i TIC Execució: UV Comunica Gabinet de Premsa Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Guia S/N Núm. de Tallers i persones assistents
---	---	---

ACCIÓ 72 Visibilitzar la recerca de dones reconegudes i sobre la temàtica d'igualtat de gènere a la web dels departaments.	Crear apartats específics a les pàgines web per visibilitzar la recerca en matèria de gènere de cada centre o departament. Realitzar campanyes de caràcter itinerant als Campus per visibilitzar dones científiques.	Responsable: VR Igualtat VR de Planificació, Qualitat i TIC Execució: Web i Màrqueting Unitat d'Igualtat Període: Any 3, 4 Evidències: Creació espai Web Campanyes sí/no
--	---	---

ACCIÓ 73 Difondre l'informe diagnòstic, així com el IV Pla d'Igualtat en tots els centres i serveis en les dues llengües oficials.	Realitzar campanyes de difusió a través de web i xarxes socials per donar a conèixer principals indicadors i accions del pla.	Responsable: VR Igualtat VR de Planificació, Qualitat i TIC Execució: Comunica UV Gabinet de premsa Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Campanya difusió Sí/no
--	---	---

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 13. Nombre de continguts d'igualtat de gènere i contra la violència masclista en els canals de comunicació institucional de la UV.



EIX 5. IGUALTAT I PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT.

“El predomini de les dones a les aules universitàries no s’ha produït en la mateixa mesura en totes les branques d’estudi. L’elecció d’estudis és una decisió molt condicionada pels estereotips de gènere i això provoca una excessiva polarització de les àrees de coneixement. Es pot afirmar que les carreres reproduïxen externalitzades i professionalitzades tasques de l’àmbit domèstic marcades pel gènere. Així, elles s’orienten cap a les àrees de salut i de cura dels altres, mentre ells ocupen les que tenen a veure amb l’espai exterior de poder i presa de decisions”.

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 desenvoluparà una cultura de la igualtat i la participació del seu col·lectiu majoritari, que és l'estudiantat. La universitat garantirà a l'estudiantat que en l'exercici dels seus drets i el compliment dels seus deures no serà discriminat per raó de sexe, atenent especialment les qüestions relatives a la conciliació de l'estudi amb responsabilitats familiars així com les possibles situacions de violència masclista patides dins la UV (veure Eix 1).

A més, per oferir una docència de qualitat i sense biaixos, és fonamental donar la possibilitat de matricular-se en assignatures específiques d'igualtat de gènere així com aquelles que incorporen aquests continguts transversals (veure Eix 2). La mentoria, l'emprenedoria i la inserció laboral són també àmbits on s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere per millorar el seu desenvolupament.

11. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS

Objectiu 5.1: Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat de l'estudiantat.

12. PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Objectiu 5.2: Crear xarxes horitzontals de suport per a la detecció, informació i prevenció al voltant de la violència masclista.

13. SENSIBILITZACIÓ I CULTURA

Objectiu 5.3: Comprometre l'estudiantat amb la cultura de la igualtat.

14. SALUT I GÈNERE

Objectiu 5.4: Incorporar la perspectiva de gènere en la salut.

15. INSERCIÓ LABORAL I EMPRENEDORIA

Objectiu 5.5: Promoure l'emprenedoria de les estudiantes i titulades de la UV.

EMPRENEDORIA

11. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS.

Objectiu 5.1: Afavorir la conciliació i la corresponsabilitat de l'estudiantat.

ACCIÓ 74 Aprovar un reglament d'adaptació curricular i gestions acadèmiques per a garantir la conciliació familiar i acadèmica de l'estudiantat amb responsabilitats de cures, així com aquelles estudiantes amb condició acreditada de víctimes de violència de gènere.	Revisar normatives que afecten flexibilitat acadèmica (esportistes d'elit, temps parcial). Revisar la normativa que regula les pràctiques obligatòries per tal de garantir la possibilitat de flexibilitat per qüestions de conciliació. Compensar la desigualtat respecte a la resta de companys: pèrdua de convocatòries d'examen, no tindre la possibilitat de recuperació de pràctiques.	Responsable: VR Igualtat VR Estudis (co-responsable) VR Ordenació Acadèmica i Professorat Execució: Servei Estudiants Unitat Igualtat Període: Any 3,4 Evidències: Normativa revisada i aprovada
ACCIÓ 75 Atendre les peticions de flexibilitat de l'estudiantat de la UV per necessitats especials de conciliació degudament acreditades.	Facilitar l'atenció de la conciliació familiar i acadèmica de l'estudiantat amb responsabilitats de cures degudament acreditades. Facilitar l'adopció de mesures per a la flexibilització acadèmica de víctimes de violència de gènere.	Responsable: Deganats Execució: Deganats Unitat Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. de peticions ateses
ACCIÓ 76 Atendre i fer les adaptacions necessàries en cas d'estudiantes embarassades, que puguin estar-ho, o en període de puerperi.	Identificar les activitats pràctiques incompatibles (educació física, laboratoris que tinguin riscos...) Estudiar la desigualtat respecte a la resta de companys: pèrdua de convocatòries d'examen, no tindre la possibilitat de recuperació de pràctiques.	Responsable: Deganats Execució: Deganats Unitat Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. de peticions ateses

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 14. Evolució del nombre de peticions ateses.

12. PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Objectiu 5.2: Crear xarxes horitzontals de suport per a la detecció, informació i prevenció al voltant de la violència masclista.

ACCIÓ 77 Donar més visibilitat als “Espais Violeta” als centres amb campanyes informatives adreçades a la comunitat estudiantil.	Realització de campanyes anuals per donar a conèixer a l'estudiantat el recurs que acompanya els panells de l'Espai Violeta dels centres.	Responsable: VR Igualtat Deganats i direcció centres Execució: Unitat d'Igualtat Administració centres Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Accions realitzades
ACCIÓ 78 Desenvolupar noves línies de treball en el programa de voluntariat de l'Espai Violeta per a la prevenció de la violència masclista.	Oferir formació anual de voluntariat UV a través del Sedi, amb reconeixement de crèdits per a l'alumnat participant. Consolidar la implantació del voluntariat en tots els campus de la UV. Generar aliances des del voluntariat amb el col·lectiu dels homes per promoure masculinitats igualitàries.	Responsable: VR Igualtat Delegació d'Estudiants Execució: Unitat d'Igualtat Sedi Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. anual de persones voluntàries participants
ACCIÓ 79 Donar formació a la representació estudiantil per a la prevenció i actuació davant les violències masclistes.	Incorporar sessió específica explicant el recurs de l'Espai Violeta dins la formació per a la representació estudiantil: ADR, delegats i delegades de curs, sindicats i AGE.	Responsable: VR Igualtat Delegació d'Estudiants Execució: Unitat d'Igualtat Sedi Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. anual d'accions formatives i persones formades.
ACCIÓ 80 Donar continuïtat als grups de suport d'estudiantes que pateixen o han patit la violència masclista.	Facilitar l'adequació de l'espai on es duga a terme l'activitat.	Responsable: VR Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. de persones participants als grups

ACCIÓ 81

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

Col·laborar amb el Sedi per a difondre píndoles audiovisuals o contingut per a xarxes socials relacionat amb la violència que pateixen les dones.
Preveure l'acompanyament i atenció de l'Espai Violeta per a víctimes de violències digitals.

Responsable:
VR Igualtat
Execució:
Unitat d'Igualtat
Sedi
Període: Any 1, 2, 3, 4
Evidències:
Campanya S/N

ACCIÓ 82

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

Elaborar una Guia didàctica per a treballar la igualtat i les masculinitats.
Generar recursos en format digital, amb píndoles audiovisuals per a difondre en xarxes socials.

Responsable:
VR Igualtat
Execució:
Comissions d'Igualtat
Centres
Període: Any 1, 2
Evidències:
Núm. de materials creats.

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 15. Evolució del nombre de persones voluntàries per Campus.

13. SENSIBILITZACIÓ I CULTURA.

Objectiu 5.3: Comprometre l'estudiantat amb la cultura de la igualtat.

ACCIÓ 83

Mantindre, dins el programa general de Benvinguda, una acció de “benvinguda a la Igualtat”.

Garantir la presència de la Unitat d'Igualtat en tots els Campus de la Universitat de València visibilitzant les activitats adreçades a l'estudiantat i els recursos que li ofereix.
Dissenyar tallers i jocs per a transmetre la informació més rellevant en un context lúdic i festiu.

Responsable:
VR d'Igualtat
Delegació d'Estudiants
Execució:
Unitat d'Igualtat
SEDI
Període: Any 1, 2, 3, 4
Evidències:
Presència UI a la Benvinguda S/N

ACCIÓ 84 Mantenir el finançament de les ajudes a l'estudiantat en matèria d'igualtat entre homes i dones a través de la convocatòria del Sedi.	Oferir un punt d'assessorament permanent a l'estudiantat per a presentar projectes de l'àmbit d'igualtat i diversitat.	Responsable: VR d'Igualtat Delegació d'Estudiants Execució: Unitat d'Igualtat SEDI Període: Any 1, 2, 3,4 Evidències: Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants S/N
---	---	--

ACCIÓ 85 Incorporar la perspectiva de gènere i apoderament femení als programes de mentoria de l'estudiantat.	Incorporar informació sobre el recurs de l'Espai Violeta dins la formació del programa <i>Entreiguals</i> i dins la formació del programa <i>Baula</i> com a complement per millorar el vincle amb la universitat. Promoure la mentoria de dones estudiantes en titulacions masculinitzades a través de la iniciativa <i>#MagnIFICa</i> de mentoria amb estudiant de la Facultat de Física, que forma part del Projecte Lise Meitner.	Responsable: VR d'Igualtat Delegació d'Estudiants Execució: Unitat d'Igualtat SEDI, Fac. Física Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Accions de mentoria i persones assistents
--	---	---

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 16. Evolució del nombre de projectes presentats a la convocatòria d'ajudes.

14. SALUT I GÈNERE.

Objectiu 5.4: Incorporar la perspectiva de gènere en la salut.

ACCIÓ 86 Dispensar productes d'higiene femenina en els edificis de la UV.	Ubicar punts de distribució als Campus (en biblioteques i serveis d'esports) amb material de salut menstrual, estipulant un preu simbòlic per garantir l'accés a tota la comunitat universitària.	Responsable: VR Igualtat VR Economia Execució: Unitat d'Igualtat Administradors centes Període: Any 3, 4 Evidències: Núm. de punts de distribució.
--	--	--

ACCIÓ 87 Oferir tallers de sensibilització sobre dignitat menstrual adreçats a l'alumnat de la UV.	A través de tallers específics per Campus sobre salut de les dones.	Responsable: VR d'Igualtat Execució: Unitat d'Igualtat CI Centres Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. de tallers i persones participants en els tallers.
---	--	---

ACCIÓ 88 Impulsar la pràctica de l'esport i vida saludable de les estudiants.	Encarregar un programa d'incentivació de l'esport femení per oferir consells de nutrició, rutines esportives i aprofitar aplicacions digitals i grups de whatsapp per a facilitar espais socialitzadors que incrementen la motivació de les dones.	Responsable: VR d'Igualtat. VR Sostenibilitat. Execució: Unitat d'Igualtat. FCAFE i Fisioteràpia. Servei d'esports. UVSostenibilitat. Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Encàrrec programa. Núm. d'actuacions implementades.
--	---	---

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 17. Evolució del nombre de persones participants al programa d'incentivació de l'esport femení.

15. INSERCIÓ LABORAL I EMPRENEDORIA.

Objectiu 5.5: Promoure l'emprenedoria de les estudiantes i titulades de la UV.

ACCIÓ 89 Fomentar el lideratge femení a través del programa Ingenia	Difondre i fer seguiment del programa que persegueix fomentar l'emprenedoria i l'apoderament de les futures emprenedores i empresàries.	Responsable: VR Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació Execució: VR Igualtat UV Emprèn Període: Any 1, 2, 3, 4 Evidències: Núm. d'estudiantes que participen al programa IngeniaUV. Núm. de projectes empenedors.
--	--	--

ACCIÓ 90

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

Al programa Shadowing de la UV per a estudiants d'últim curs de grau i/o estudiants de postgrau oficial.

Oferir sessions formatives sobre reconeixement d'estereotips en la professió: negociació salarial, sostre de vidre.

Responsable:

VR Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació.

VR Igualtat.

Execució:

UV Ocupació.

Unitat d'Igualtat.

Període: Any 3, 4

Evidències:

Iniciatives amb perspectiva de gènere en orientació professional.

Grau d'acompliment de l'objectiu: Indicador 18. Evolució del nombre de persones participants al programa Ingenia.

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA