

## II PLA D'IGUALTAT (2017-2020) DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

(Aprovat pel Consell de Govern en la sessió de 21 de desembre de 2017)

### 1. Presentació

La Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOMLOU), assenjala que la universitat ha de ser "transmissora essencial de valors davant del repte de la societat actual per a assolir una societat tolerant i igualitària, en la qual es respecten els drets i les llibertats fonamentals i d'igualtat entre homes i dones".

En aquest sentit, els Estatuts de la Universitat Politècnica de València estableixen<sup>1</sup>:

#### Article 2. Fins

Són fins de la Universitat Politècnica de València: i) El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, així com garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raons de sexe, orientació sexual, raça, religió, discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

#### Article 3. Responsabilitat social corporativa

La Universitat Politècnica de València és una institució pública al servei de la societat i convençuda de la importància de la responsabilitat social corporativa. En conseqüència, es compromet a: c) Afavorir les polítiques d'igualtat en tots els seus àmbits.

La Universitat manté el compromís amb les polítiques d'igualtat en tots els seus àmbits, plasmat en el document *Compromís institucional amb les polítiques d'igualtat*<sup>2</sup> pel qual, en compliment de la disposició addicional 12 de la LOMLOU, es crea la Unitat d'Igualtat adscrita al vicerectorat competent en la matèria i correspon, des del mes de maig del 2013, al Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

La Unitat d'Igualtat comença a funcionar l'1 de juny del 2012 amb l'objectiu de donar suport tècnic tant a l'elaboració del Pla d'igualtat com al procés d'implementació, seguiment i avaluació. La Unitat d'Igualtat és responsable de coordinar les accions de foment de la igualtat en la comunitat universitària amb la finalitat última de contribuir a una societat igualitària i afavorir la consolidació d'una cultura no discriminatòria en la qual la igualtat de dones i homes siga efectiva.

1. Decret 182/2011, de 25 de novembre, del Consell, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat Politècnica de València.
2. Compromís institucional amb les polítiques d'igualtat (aprovat pel Consell de Govern en la sessió d'1 de febrer de 2012). BOUPV 01/12, núm. 56.

## II PLAN DE IGUALDAD (2017-2020) DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

(Aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 21 de diciembre de 2017)

### 1. Presentación

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOMLOU), señala que la Universidad debe ser "transmisora esencial de valores ante el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres".

En este sentido, la Universitat Politècnica de València establece en sus Estatutos<sup>1</sup>:

#### Artículo 2. Fines

Son fines de la Universitat Politècnica de València: i) El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### Artículo 3. Responsabilidad Social Corporativa

La Universitat Politècnica de València es una Institución pública al servicio de la sociedad y convencida de la importancia de la responsabilidad social corporativa. En consecuencia, se compromete a: c) Favorecer las políticas de igualdad en todos sus ámbitos.

La Universitat mantiene su compromiso con las políticas de Igualdad en todos sus ámbitos, quedando así plasmado en el documento *Compromiso institucional con las políticas de Igualdad*<sup>2</sup> que, dando cumplimiento a la Disposición Adicional 12 de la LOMLOU, crea la Unidad de igualdad adscrita al Vicerrectorado competente en la materia, correspondiendo desde mayo 2013 al Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

La Unidad de Igualdad inicia su andadura el 1 de junio de 2012 con el objetivo de dar soporte técnico a la elaboración del Plan de Igualdad así como a su implementación, seguimiento y evaluación, siendo responsable de coordinar las acciones para fomentar la igualdad en la comunidad universitaria con el fin último de contribuir a una sociedad igualitaria, favoreciendo el afianzamiento de una cultura no discriminatoria en la que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva.

1. DECRETO 182/2011, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de València
2. Compromiso institucional con las políticas de igualdad (Aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 1 de febrero de 2012) BOUPV 01/12-Núm. 56

La Universitat Politècnica de València va aprovar per Consell de Govern, en sessió de 6 de març de 2014, l'I Pla d'Igualtat UPV (2014-2016) elaborat amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat i dissenyat sobre la base de l'Estudi Diagnòstic, realitzat segons les dades obtingudes en el període gener 2012 a març 2013, referits al personal docent i investigador (PDI), personal d'administració i serveis (PAS) i personal de recerca (PI).

En l'annex I d'aquest document es pot consultar el resum de l'avaluació del I Pla d'Igualtat UPV.

## 2. II Pla d'igualtat UPV (2017-2020)

Realitzada l'avaluació del I Pla d'Igualtat UPV (2014-2016) i la revisió de l'estudi diagnòstic anterior, com també la recomanació d'incloure expressament l'alumnat en els eixos, en els objectius i les accions del II Pla, es presenten les propostes corresponents.

En vista dels resultats de l'avaluació, es posa en relleu la manca de realització del 21,62% de les accions previstes. Cal, doncs, augmentar l'esforç institucional a fi de fer realitat el contingut del I Pla aprovat pel Consell de Govern.

Així mateix, es considera la continuïtat d'aquelles accions que, tot i haver-se realitzat, per les seues característiques han de tenir una periodicitat o sosteniment al llarg de tota la vigència del Pla, bé siga en la difusió o com a instrument per a fer altres accions.

Pel que fa a les accions en curs, pel seu caràcter educatiu i de pràctica social, mantenen l'interès de desenvolupament en el II Pla.

Així doncs, les propostes que es fan per al II Pla d'Igualtat UPV (2017-2020) inclouen les recomanacions establides en l'avaluació del Pla anterior.

Es decideix mantenir l'estructura dels eixos, excepte alguna modificació en la definició o algun reajustament a la realitat institucional, atès que segueixen, d'una banda, el que s'estableix en el manament legal de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) en l'article 46.2<sup>3</sup> i, d'altra banda, es considera la necessitat de consolidar les accions empreses en el marc dels eixos establits.

3. Article 46.2. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses: per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden incloure, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

La Universitat Politècnica de València aprobó por Consejo de Gobierno, en sesión de 6 de marzo de 2014, el I Plan de Igualdad UPV (2014-2016) elaborado con la colaboración de la Comisión de Igualdad y diseñado en base al Estudio Diagnóstico, realizado según los datos obtenidos en el período enero 2012 a marzo 2013, referidos al personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y personal de investigación (PI).

En el Anexo I de este documento se puede consultar el resumen de la evaluación del I Plan de Igualdad UPV.

## 2. II Plan de igualdad UPV (2017-2020)

Realizada la evaluación sobre el I Plan de Igualdad UPV (2014-2016) y la revisión del anterior estudio diagnóstico, así como la recomendación de incluir expresamente al Alumnado en los ejes, objetivos y acciones del II Plan, se presentan las correspondientes propuestas.

A tenor de los resultados de la evaluación, se pone de relieve la no realización de un 21,62% de las acciones previstas, necesitando este resultado de un mayor esfuerzo institucional para la asimilación de lo contemplado en el I Plan y aprobado por Consejo de Gobierno.

Del mismo modo, se considera la continuidad de aquellas acciones que, aun habiendo sido realizadas, deben tener una periodicidad o sostenimiento a lo largo de toda la vigencia del Plan, bien sea en su difusión o como instrumento para realizar otras acciones.

En cuanto a las acciones en curso, por su carácter educativo y de práctica social, se mantiene su desarrollo en el II Plan.

Siguiendo lo señalado, las propuestas que se realizan para el II Plan de Igualdad UPV (2017-2020) recogen las recomendaciones establecidas en la evaluación del anterior plan.

Se decide mantener la estructura de los Ejes, salvo alguna modificación en su definición o reajuste a la realidad institucional, dado que siguen, por un lado, lo establecido en el mandato legal de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2<sup>3</sup> y, por otro, se considera la necesidad de consolidar las acciones emprendidas en el marco de los ejes establecidos.

3 Artículo 46.2 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas: Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Presentem, a continuació, l'estructura i el marc del II Pla d'igualtat.

### 2.1. Estructura

El II Pla d'igualtat UPV (2017-2020) dóna continuïtat als objectius i les accions previstos en el I Pla per a assolir la igualtat efectiva a la UPV, com a exponent màxim de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eradicant tota discriminació.

Pel caràcter transversal dels objectius, el II Pla d'igualtat manté el sentit instrumental al servei de la comunitat universitària, representada en la Comissió d'Igualtat com a òrgan de treball, consulta i participació.

El II Pla d'igualtat UPV (2017-2020) s'estructura en set eixos amb un total de 46 accions per a la consecució del principi d'igualtat en tots els àmbits d'actuació de la Universitat i dirigides a la comunitat universitària: alumnat, personal docent i investigador, personal d'administració i serveis, i personal d'investigació.

Cal ressenyar la incorporació del col·lectiu d'estudiants a aquest II Pla des de la consideració com a centre de tota l'activitat universitària, amb una formació integral configurada pels valors i principis que ordenen una societat democràtica en el marc del creixement global sostenible. Des del compromís institucional amb la seua formació integral, es recomana la inclusió en els plans d'estudis de matèries i eines transversals en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, com ara les habilitats en l'ús d'un llenguatge no discriminatori. Aquests continguts i instruments de formació responsable necessiten la col·laboració conscient del professorat i la pràctica assimilada per la mateixa institució en les diverses instàncies.

Com ja hem assenyalat, l'objectiu final de la implementació de tot pla és aconseguir un canvi estructural a través de l'impacte positiu de dinàmiques d'innovació social, en les quals la persona representa el valor essencial de tota comunitat. Com que l'alumnat representa el principal actiu de la universitat i és on resideix el futur d'aquesta, tant com a organització al servei de la ciència i la tècnica com a nucli de progrés social, cal que siga incorporat expressament als instruments que possibiliten la sostenibilitat de l'organització.

Per tal de treballar en l'assoliment de la igualtat efectiva en la comunitat universitària UPV, es proposen els eixos següents i les accions que els acompanyen:

Se presentan, a continuación, la estructura y marco de actuación del II Plan de Igualdad.

### 2.1. Estructura

El II Plan de Igualdad UPV (2017-2020) da continuidad a los objetivos y acciones previstos en el I Plan para alcanzar la igualdad efectiva en la UPV, como exponente máximo de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, erradicando toda discriminación.

Por el carácter transversal de sus objetivos, el II Plan de Igualdad mantiene su sentido instrumental al servicio de la comunidad universitaria, representada en la Comisión de Igualdad como órgano de trabajo, consulta y participación.

El II Plan de Igualdad UPV (2017-2020) se estructura en siete ejes, con un total de 46 acciones para la consecución del principio de Igualdad en todos los ámbitos de actuación de la Universitat y dirigidas a la comunidad universitaria: alumnado, personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS), y personal de investigación (PI).

Es preciso reseñar la incorporación del colectivo de estudiantes a este II Plan desde su consideración como centro de toda la actividad universitaria, estando su formación integral, configurada por los valores y principios que ordenan una sociedad democrática en el marco del crecimiento global sostenible. Desde el compromiso institucional con su formación integral, se recomienda la inclusión en los planes de estudios de materias y herramientas transversales en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, como las habilidades en el uso de un lenguaje no discriminatorio. Dichos contenidos e instrumentos de formación responsable precisan de la colaboración consciente del profesorado y la práctica asimilada por la propia institución en sus diferentes instancias.

Como ya se ha señalado, el objetivo final de la implementación de todo plan es alcanzar un cambio estructural a través del impacto positivo de dinámicas de innovación social, en las que la persona representa el valor esencial de toda comunidad. El Alumnado representa el mayor activo de la universidad y en el que reside el futuro de la misma, como organización al servicio de la ciencia y la técnica y como núcleo de progreso social, por lo que debe ser incorporado expresamente a los instrumentos que posibilitan la sostenibilidad de la organización.

Para trabajar en el logro de la Igualdad efectiva en la comunidad universitaria UPV se proponen los siguientes ejes y las acciones que los acompañan:

## Eix 1. Reputació corporativa en igualtat

Objectiu: crear una cultura organitzativa que reflectisca el compromís institucional amb la dimensió transversal del principi d'igualtat mitjançant la implicació de tot el personal, vetllant per la composició equilibrada dels òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPV, i els seus òrgans de representació, quan això siga possible.

**Acció 1.1.** Visibilització de les desigualtats de gènere.

**Acció 1.2.** Informació al PDI, PI, PAS i alumnat sobre la situació d'igualtat en els seus col·lectius.

**Acció 1.3.** Educació social en matèria d'igualtat, no-discriminació i gestió de la diversitat.

**Acció 1.4.** Difusió del II Pla d'igualtat de la UPV.

**Acció 1.5.** Informació a l'alumnat, PDI, PAS i PI sobre els serveis que ofereix la Unitat d'Igualtat.

**Acció 1.6.** Incorporar la variable sexe a totes les aplicacions d'ús estadístic de la UPV.

**Acció 1.7.** Comunicar i visibilitzar en els mitjans UPV i externs, si escau, les accions fetes i els recursos pressupostaris de la Universitat destinats a polítiques d'igualtat.

## Eix 2. Comunicació, imatge i llenguatge institucional

Objectiu: ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori en les comunicacions internes i externes.

**Acció 2.1.** Impulsar l'ús del llenguatge inclusiu en la documentació institucional, acadèmica i administrativa, i també en les comunicacions internes i externes de la UPV, especialment en les ofertes d'ocupació pública i la dirigida a l'alumnat.

**Acció 2.2.** Establir l'ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori com a requisit per a la concessió d'ajudes i subvencions UPV dirigides a activitats pròpies o externes.

**Acció 2.3.** Anàlisi de les pràctiques inclusives aplicades i revisió del document *Bones pràctiques per a una comunicació no sexista*.

**Acció 2.4.** Revisió del llenguatge administratiu segons criteris inclusius quan això siga possible.

**Acció 2.5.** Revisió de la nomenclatura o denominació dels llocs inclosos en la relació de llocs de treball (RLT) de la UPV.

**Acció 2.6.** Mantenir una via de comunicació amb la comunitat universitària per a la consulta sobre comunicació inclusiva.

**Acció 2.7.** Elaborar un manual d'estil de comunicació inclusiva.

**Acció 2.8.** Formació específica en l'ús del llenguatge inclusiu: plans de formació de PAS, PI i PDI; cursos i tallers dirigits a l'alumnat.

## Eix 3. Responsabilitat social en matèria d'igualtat

Objectiu: transmetre a la societat el compromís institucional amb la igualtat més enllà del que s'estableix en les normes.

## Eje 1. Reputación corporativa en Igualdad

Objetivo: crear una cultura organizacional que refleje el compromiso institucional con la dimensión transversal del principio de igualdad mediante la implicación de todo el personal, velando por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UPV, y sus órganos de representación, cuando ello sea posible.

**Acción 1.1.** Visibilización de las desigualdades de género.

**Acción 1.2.** Información al PDI, PI, PAS y Alumnado sobre la situación de igualdad en sus colectivos.

**Acción 1.3.** Educación social en materia de igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad.

**Acción 1.4.** Difusión del II Plan de Igualdad de la UPV.

**Acción 1.5.** Información al Alumnado, PDI, PAS y PI sobre los servicios que presta la Unidad de Igualdad.

**Acción 1.6.** Incorporar la variable de sexo en todas las aplicaciones de uso estadístico de la UPV.

**Acción 1.7.** Comunicar y visibilizar en los medios UPV y externos, en su caso, las acciones desarrolladas y los recursos presupuestarios de la Universitat destinados a políticas de Igualdad.

## Eje 2. Comunicación, imagen y lenguaje institucional

Objetivo: uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las comunicaciones internas y externas.

**Acción 2.1.** Impulsar el uso del lenguaje inclusivo en la documentación institucional, académica y administrativa, así como en las comunicaciones internas y externas de la UPV, especialmente en las ofertas de empleo público y las dirigidas al Alumnado.

**Acción 2.2.** Establecer el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio como requisito para la concesión de las ayudas y subvenciones UPV dirigidas a actividades propias o externas.

**Acción 2.3.** Análisis de las prácticas inclusivas desarrolladas y revisión del documento *Buenas prácticas para una comunicación no sexista*.

**Acción 2.4.** Revisión del lenguaje administrativo según criterios inclusivos cuando ello sea posible.

**Acción 2.5.** Revisión de la nomenclatura o denominación de los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la UPV.

**Acción 2.6.** Mantener una vía de comunicación con la comunidad universitaria para la consulta sobre comunicación inclusiva.

**Acción 2.7.** Elaborar un manual de estilo de comunicación inclusiva.

**Acción 2.8.** Formación específica en el uso del lenguaje inclusivo: planes de formación de PAS, PI y PDI; cursos y talleres dirigidos al Alumnado.

## Eje 3. Responsabilidad Social en materia de Igualdad

Objetivo: transmitir a la sociedad el compromiso institucional con la igualdad más allá de lo normativamente establecido.

**Acció 3.1.** Dotar la comunitat universitària d'un codi ètic.

**Acció 3.2.** Crear una publicació periòdica que afavorisca i facilite la difusió de pràctiques docents i la recerca en tots els àmbits del coneixement, des de la transversalitat del principi d'igualtat i no-discriminació.

**Acció 3.3.** Impulsar la coeducació en matèria d'igualtat al Centre Educatiu Infantil Vera.

**Acció 3.4.** Facilitar la transversalitat del principi d'igualtat en l'activitat universitària del PDI, PI i PAS, com a millora de les competències i aptituds professionals des de la Responsabilitat Social.

**Acció 3.5.** El contractista resta obligat a complir les disposicions vigents i les que es promulguen durant l'execució del contracte en matèria d'eliminar les desigualtats entre homes i dones en el mercat laboral, i especialment en el que es preveu en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes, i qualsevol altra normativa que la complementa i desplegue. Es considera com a mèrit aplicar mesures d'igualtat i gestió de la diversitat quan no siga exigible normativament l'existència d'un pla d'igualtat.

**Acció 3.6.** Mantenir activa la participació de la Unitat d'igualtat UPV en les xarxes pròpies en matèria d'igualtat i en altres xarxes o organitzacions d'interès.

**Acció 3.7.** Impuls de l'orientació vocacional i acadèmica dirigida a l'eliminació dels estereotips de gènere.

**Acció 3.8.** Observar la inclusió de la transversalitat del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en els projectes, programes i accions de Cooperació al Desenvolupament.

#### Eix 4. Política d'igualtat en recerca, innovació i transferència

Objectiu: incrementar la visibilitat i el reconeixement de l'activitat investigadora, així com d'innovació i transferència de les dones de la UPV impulsant les mesures necessàries per a eliminar els obstacles que els dificulten la carrera professional.

**Acció 4.1.** El PDI que, fent ús de la possibilitat que ofereix la normativa vigent, siga beneficiari del permís de paternitat o, cedida per la mare, d'alguna part del temps de suspensió, ha de ser substituït en la docència pel departament amb els mitjans disponibles per la normativa vigent.

**Acció 4.2.** Revisió de la normativa corresponent referida al còmput de temps d'excedència o baixa mèdica,

**Acción 3.1.** Dotar a la comunidad universitaria de un Código Ético.

**Acción 3.2.** Editar una publicación periódica que favorezca y facilite la difusión de prácticas docentes y la investigación en todos los ámbitos de conocimiento, desde la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación.

**Acción 3.3.** Impulsar la coeducación en materia de Igualdad en el Centro Educativo Infantil Vera.

**Acción 3.4.** Facilitar la transversalidad del principio de Igualdad en la actividad universitaria del PDI, PI y del PAS, como mejora de las competencias y aptitudes profesionales desde la Responsabilidad Social.

**Acción 3.5.** El contratista quedará obligado al cumplimiento de las disposiciones vigentes y las que se promulguen durante la ejecución del contrato en materia de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, en especial en lo contemplado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normativa que la complementa y desarrolla. Se baremará como mérito aplicar medidas de igualdad y gestión de la diversidad cuando no le sea exigible normativamente la existencia de un plan de igualdad.

**Acción 3.6.** Mantener activa la participación de la Unidad de Igualdad UPV en las redes propias en materia de Igualdad y aquellas otras redes u organizaciones de interés.

**Acción 3.7.** Impulsar la orientación vocacional y académica dirigida a la eliminación de los estereotipos de género.

**Acción 3.8.** Observar la inclusión de la transversalidad del *principio de Igualdad de Trato y Oportunidades de mujeres y hombres* en los proyectos, programas y acciones de Cooperación al Desarrollo.

#### Eje 4. Políticas de Igualdad en investigación, innovación y transferencia

Objetivo: incrementar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad investigadora, así como de innovación y transferencia de las mujeres de la UPV, impulsando las medidas necesarias para eliminar los obstáculos que dificultan su carrera profesional.

**Acción 4.1.** El PDI que, haciendo uso de la posibilidad que ofrece la normativa vigente, sea beneficiario del permiso de paternidad o, cedida por la madre, de alguna parte del tiempo de suspensión, será sustituido en su docencia por el Departamento con los medios que pone a su alcance la normativa vigente.

**Acción 4.2.** Revisión de la normativa correspondiente referida al cómputo de tiempos de excedencia

com també de reducció horària per atenció familiar, a l'efecte d'avaluació de períodes de recerca i docència.

**Acció 4.3.** Composició equilibrada, sempre que siga possible, en tots els òrgans que es constituïsquen com a objecte de la selecció o promoció del PDI.

**Acció 4.4.** Promoure la candidatura de dones en les convocatòries de reconeixements institucionals, actes de protocol universitari i distincions honorífiques a fi d'impulsar la presència equilibrada de dones i homes.

**Acció 4.5.** Inclusió de la transversalitat de la igualtat en la formació docent del PDI i del personal d'investigació.

**Acció 4.6.** Donar notícia de les publicacions, producció de treballs i material docent que incloguen la transversalitat del principi d'igualtat efectiva de dones i homes.

## Eix 5. Participació i desenvolupament professional

Objectiu: optimitzar el capital humà de la Universitat responnent a la igualtat efectiva en l'exercici professional i en la participació proactiva en la comunitat universitària.

**Acció 5.1.** Impulsar la presència equilibrada de dones i homes, sempre que siga possible, en tots els òrgans de representació unipersonals i col·legiats del PDI, PAS i alumnat, com també en les comissions i els tribunals de selecció o d'avaluació del personal.

**Acció 5.2.** Proporcionar informació i assessorament a les associacions d'estudiants per a la inclusió de la transversalitat de gènere en totes les seues activitats.

**Acció 5.3.** Potenciar la inserció laboral de l'alumnat mitjançant formació que elimine biaixos de gènere.

**Acció 5.4.** Inclusió de la legislació bàsica en matèria d'igualtat en les convocatòries públiques d'ocupació del seu personal.

**Acció 5.6.** Programació de la formació contínua d'acord amb les mesures de conciliació.

**Acció 5.7.** Facilitar la realització d'activitats de formació a les persones que es reincorporen al servei actiu després del gaudi dels permisos i llicències incloses en el Pla Concilia i baixa per malaltia.

## Eix 6. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/o expressió de gènere

Objectiu: informar, prevenir, detectar i facilitar la resolució de situacions d'assetjament i discriminació en la Universitat.

**Acció 6.1.** Adoptar mesures per a garantir els drets establits per a la protecció de les víctimes de violència

y/o baja médica así como de reducción horaria por atención familiar, a efectos de evaluación de períodos de investigación y docencia.

**Acción 4.3.** Composición equilibrada, siempre que sea posible, en todos los órganos que se constituyan como objeto de la selección o promoción del PDI.

**Acción 4.4.** Promover la candidatura de mujeres en las convocatorias de reconocimientos institucionales, actos de protocolo universitario y distinciones honoríficas, para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

**Acción 4.5.** Inclusión de la transversalidad de la igualdad en la formación docente del PDI y del personal de investigación.

**Acción 4.6.** Difundir las publicaciones, producción de trabajos y materiales de docencia que contemplen la transversalidad del principio de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

## Eje 5. Participación y desarrollo profesional

Objetivo: optimizar el capital humano de la Universitat responiendo a la igualdad efectiva en el desarrollo profesional y participación proactiva en la comunidad universitaria.

**Acción 5.1.** Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible, en todos los órganos de representación unipersonales y colegiados del PDI, PAS y Alumnado, así como en las comisiones y tribunales de selección y/o evaluación del personal.

**Acción 5.2.** Proporcionar información y asesoramiento a las asociaciones de estudiantes para la inclusión de la transversalidad de género en todas sus actividades.

**Acción 5.3.** Potenciar la inserción laboral del alumnado mediante formación que elimine sesgos de género.

**Acción 5.4.** Inclusión de la legislación básica en materia de igualdad en las convocatorias públicas de empleo de su personal.

**Acción 5.6.** Programación de la formación continua acorde con las medidas de conciliación.

**Acción 5.7.** Facilitar la realización de actividades de formación a las personas que se reincorporen al servicio activo tras el disfrute de los permisos y licencias recogidas en el Plan Concilia y baja por enfermedad.

## Eje 6. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por identidad y/o expresión de género

Objetivo: informar, prevenir, detectar y facilitar la resolución de situaciones de acoso y discriminación en la Universitat.

**Acción 6.1.** Adoptar medidas para garantizar los derechos establecidos para la protección de las víctimas

sexual per raó de gènere, d'identitat o d'expressió de gènere.

**Acció 6.2.** Elaboració d'un codi de convivència i desplegament del protocol educatiu referit en la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.

**Acció 6.3.** Difusió del protocol d'actuació en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per identitat i/o expressió de gènere.

**Acció 6.4.** Desenvolupament de mesures de sensibilització i prevenció d'actituds sexistes i tracte discriminatori per raó de gènere o per raó d'identitat i/o expressió de gènere, dirigides al PAS, PI, PDI i Alumnat.

**Acció 6.5.** Manifestació del compromís institucional per a perseguir i eradicar qualsevol situació de discriminació, assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i/o expressió de gènere.

**Acció 6.6.** Difusió de les mesures institucionals en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i per identitat i/o expressió de gènere.

## **Eix 7. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar**

Objectiu: implementar les mesures necessàries per a fer possible la conciliació entre la vida laboral, personal i familiar.

**Acció 7.1.** Les reunions de treball s'han de convocar en horaris que permeten la conciliació de la vida familiar, personal i professional.

**Acció 7.2.** Impulsar la revisió de les mesures de conciliació implantades en cas de detectar necessitats no previstes per al PDI, PAS i PI, funcionari i laboral, amb especial atenció a les mesures de conciliació per al personal que tinga a càrrec persones amb discapacitat.

**Acció 7.3.** Observació de les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de l'alumnat.

**Acció 7.4.** Impulsar bones pràctiques en la gestió del temps.

Aquestes 46 accions s'han de desplegar durant el període 2017-2020 i consoliden les polítiques d'igualtat presents a la Universitat Politècnica de València. Les accions presentades no han d'entendre's com a directrius rígides, sinó tot el contrari, sensibles a la realitat institucional i amb capacitat de modificació segons les necessitats detectades en la comunitat universitària.

El seguiment de les accions i la previsió de resultats constitueixen l'indicador per al replantejament i l'adaptació a l'escenari temporal de la UPV.

de violencia sexual, por razón de género, de identidad y/o expresión de género.

**Acción 6.2.** Elaboración de un Código de Convivencia y desarrollo del Protocolo Educativo referido en la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

**Acción 6.3.** Difusión del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso por identidad y/o expresión de género.

**Acción 6.4.** Desarrollo de medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio por razón de género o por razón de identidad y/o expresión de género, dirigidas al PAS, PI, PDI y Alumnado.

**Acción 6.5.** Manifestación del compromiso institucional para perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, acoso sexual, por razón de sexo, y por identidad y/o expresión de género.

**Acción 6.6.** Difusión de las medidas institucionales ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y por identidad y/o expresión de género.

## **Eje 7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

Objetivo: implementar las medidas necesarias para hacer posible la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

**Acción 7.1.** Las reuniones de trabajo se deberán convocar en horarios que permitan la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

**Acción 7.2.** Impulsar la revisión de las medidas de conciliación implantadas ante la detección de necesidades no contempladas para el PDI, PAS y PI, funcionario y laboral, con especial atención a las medidas de conciliación para el personal que tenga a su cargo personas con discapacidad.

**Acción 7.3.** Observación de las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Alumnado.

**Acción 7.4.** Impulsar buenas prácticas en la gestión del tiempo.

Estas 46 acciones serán desarrolladas durante el período 2017-2020, consolidando las políticas de Igualdad presentes en la Universitat Politècnica de València. Las acciones presentadas no deben entenderse como directrices rígidas si no, todo lo contrario, sensibles a la realidad institucional y a su capacidad de modificación ante las necesidades detectadas en la comunidad universitaria.

El seguimiento de las acciones y la previsión de resultados constituyen el indicativo para su replanteamiento y adaptación al escenario temporal de la UPV.

En l'elaboració de les accions s'han considerat i integrat les recomanacions derivades de l'avaluació del Pla anterior, com també les aportacions fetes per la Comissió d'Igualtat.

El II Pla d'Igualtat UPV (2017-2020) entra en vigor després de l'aprovació pel Consell de Govern. Es publica al BOUPV i es difon a través de les vies de comunicació apropiades perquè arribe a tota la comunitat universitària.

## 2.2. Seguiment i avaluació

El desplegament de les accions del II Pla és seguit i avaluat amb la finalitat de saber-ne el grau de compliment i el nivell d'ajust amb la realitat institucional en el període 2017-2020.

Tant el seguiment com l'avaluació dels eixos i les accions permeten la detecció de necessitats no cobertes, oportunitats de millora i el mesurament de l'impacte generat a la Universitat.

Amb aquesta finalitat s'han establert, en cada acció, els indicadors que permeten obtenir informació precisa sobre el grau de desplegament del Pla i l'encaix en la realitat institucional.

Els resultats obtinguts en l'avaluació contínua del Pla perfilen les correccions necessàries i les noves propostes en el següent. L'evolució del Pla, els resultats, s'incorporen al document pertinent per a la informació anual a la comunitat universitària.

El seguiment i l'avaluació del Pla corresponen a la Unitat d'Igualtat de la UPV.

## 2.3. Full de ruta

Es presenta a continuació el desenvolupament dels eixos i les accions amb les previsions que s'hi especifiquen. La programació de les accions s'ha fet per criteri temporal, segons l'aspecte analitzat, el possible abast i les estratègies previstes en l'execució.

En el disseny s'han observat les recomanacions incloses en l'avaluació corresponent al I Pla.

Cada acció conté els apartats següents:

1. Responsabilitat: quina estructura o òrgan ha de participar en la implementació de l'acció perquè aquesta siga realitzada.
2. Periodicitat: vinculació temporal de l'acció. Les considerades *permanents* mantenen un caràcter continuat en la definició de la cultura d'igualtat de la institució.

En la elaboració de las acciones se han considerado e integrado las recomendaciones derivadas de la evaluación del anterior Plan, así como las aportaciones realizadas por la Comisión de Igualdad.

El II Plan de Igualdad UPV (2017-2020) entrará en vigor tras su aprobación en Consejo de Gobierno. Se procederá a su publicación en el BOUPV y será difundido por las vías de comunicación apropiadas para su conocimiento por el conjunto de la comunidad universitaria.

## 2.2. Seguimiento y evaluación

El desarrollo de las acciones del II Plan será seguido y evaluado con el fin de conocer el grado de cumplimiento de las mismas y su nivel de ajuste a la realidad institucional en el período 2017-2020.

Tanto el seguimiento como la evaluación de los ejes y acciones permitirán la detección de necesidades no cubiertas, las oportunidades de mejora y la medición del impacto generado en la Universidad.

Con tal fin se han establecido, en cada acción, los indicadores que permitan obtener la información precisa sobre el grado de desarrollo del Plan y su encaje en la realidad institucional.

Los resultados obtenidos en la evaluación continua del Plan perfilarán las correcciones necesarias y las nuevas propuestas en el siguiente. La evolución del Plan y sus resultados, se incorporarán en el documento pertinente para su información anual a la comunidad universitaria.

El seguimiento y evaluación del Plan corresponde a la Unidad de Igualdad UPV.

## 2.3. Hoja de ruta

Se presenta el desarrollo de los Ejes y sus acciones con las previsions que se especifican. La programación de las acciones se ha realizado, bajo criterio temporal, según el aspecto analizado, su posible alcance y las estrategias previstas en su abordaje.

En su diseño se han observado las recomendaciones recogidas en la evaluación correspondiente al I Plan.

Cada acción contempla los siguientes ítems:

1. Responsabilidad: qué estructura u órgano deberá participar en la implementación de la acción para su realización
2. Periodicidad: vinculación temporal de la acción. Aquellas señaladas como "permanente" mantienen un carácter continuado en la definición de la cultura de igualdad de la institución.



3. Estratègia: previsió de mesures d'execució de cada acció. Resta subjecta a les modificacions que la facen possible.
4. Indicadors: mesura del progrés assolit en cada acció.

Com ja hem dit, les accions i les estratègies són susceptibles de modificacions derivades de propostes de millora perquè tinguen més eficàcia a l'hora d'incorporar-les a les dinàmiques institucionals.

A fi de facilitar-ne la lectura, a continuació es presenta el full de ruta del II Pla d'igualtat UPV (2017-2020).

## EIX 1. REPUTACIÓ CORPORATIVA EN IGUALTAT

**Objectiu:** crear una cultura organitzativa que reflectisca el compromís institucional amb la dimensió transversal del principi d'igualtat mitjançant la implicació de tot el personal, en què es vetle per la composició equilibrada dels òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPV, i dels òrgans de representació, quan això siga possible.

**Acció 1.1.** Visibilització de les desigualtats de gènere

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat – Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** commemoració de les efemèrides assenyalades en l'agenda ONU-Dones, Unió Europea i d'altres que es relacionen amb la visibilització de les desigualtats. Per a tal fi s'utilitzaran les xarxes socials VRSC i UPV. Es donarà difusió en els centres i Delegació d'Estudiants.

**INDICADORS:** nombre d'activitats realitzades. Inclouen la difusió per qualsevol mitjà. Cal procurar computar les visites que reben aquestes notícies en les xarxes socials del VRSC.

**Acció 1.2.** Informació al PDI, personal d'investigació, PAS i alumnat sobre la situació d'igualtat en els seus col·lectius.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat – Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

**PERIODICITAT:** coincident amb les convocatòries i sessions dels òrgans de govern i participació.

**ESTRATÈGIA:** accés a la informació sobre la distribució de la plantilla desglossada per sexe. Cal mantenir l'enllaç a la plataforma SIUPV per a la consulta personal. Es comunica a la Comissió d'Igualtat i, quan calga, a l'equip de govern i al Claustre.

**INDICADORS:** nombre d'activitats realitzades.

3. Estrategia: previsión de medidas de ejecución de cada acción. Está sujeta a las modificaciones que la hagan posible.
4. Indicadores: medida del progreso alcanzado en cada acción

Como ya se ha expuesto, las acciones y sus estrategias son susceptibles de posibles modificaciones derivadas de propuestas de mejora para su mayor eficacia en la incorporación a las dinámicas institucionales.

Para facilitar su lectura, a continuación, se presenta la hoja de ruta del II Plan de Igualdad UPV (2017-2020).

## EJE 1. REPUTACIÓN CORPORATIVA EN IGUALDAD

**Objetivo:** Crear una cultura organizacional que refleje el compromiso institucional con la dimensión transversal del principio de igualdad mediante la implicación de todo el personal, velando por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UPV, y sus órganos de representación, cuando ello sea posible.

**Acción 1.1.** Visibilización de las desigualdades de género

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** conmemoración de las efemérides señaladas en la agenda ONU-Mujeres, Unión Europea y aquellas otras afines a la visibilización de las desigualdades. Para tal fin se utilizarán las redes sociales VRSC y UPV. Se dará difusión en los centros y Delegación de Estudiantes.

**INDICADORES:** nº de actividades desarrolladas. Incluyen la difusión por cualquier medio. Se procurará computar las visitas que reciben esas noticias en las redes sociales VRSC.

**Acción 1.2.** Información al PDI, personal de investigación, PAS y Alumnado sobre la situación de igualdad en sus colectivos

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

**PERIODICIDAD:** coincidente con las convocatorias y sesiones de los órganos de gobierno y participación.

**ESTRATEGIA:** acceso a la información sobre la distribución de la plantilla desagregada por sexos. Se mantendrá enlace a la plataforma SIUPV para su consulta personal. Se comunicará a la Comisión de Igualdad y, cuando corresponda, al equipo de gobierno y al Claustro.

**INDICADORES:** nº de actividades realizadas.

**Acció 1.3.** Educació social en matèria d'igualtat, no-discriminació i gestió de la diversitat.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat – Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. UFASU. ICE.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA**

- Programació de cursos relacionats amb la matèria amb la col·laboració de la UFASU i l'ICE.
- Programació de cursos i tallers dirigits a l'alumnat, amb assignació de crèdits acadèmics o sense.
- Concurs de curtmetratges *PAR IMPAR*.
- Difusió a través de la publicació *En un clic*, xarxes socials del VRSC i, si escau de la UPV, de totes les activitats d'interès per a la comunitat universitària.
- Col·laboració amb els centres i diversos col·lectius per a la realització d'activitats vinculades a la igualtat efectiva de dones i homes.
  
- Elaboració de material de difusió de contingut autoformatiu.

**INDICADORS:** nombre d'activitats realitzades. Les dades de participació, quan és possible, es desglossen per sexe i col·lectiu participant.

**Acció 1.4.** Difusió del II Pla d'igualtat de la UPV

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat – Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Serveis de Recursos Humans.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** difusió mitjançant la publicació *En un clic*, xarxes socials del VRSC i la UPV, llista de distribució de centres, instituts, serveis i Delegació d'Estudiants de la UPV. Cal mantenir un enllaç permanent del II Pla a les microwebs de Recursos Humans i del VRSC.

**INDICADORS:** nombre d'activitats realitzades. Cal procurar dur un registre de visites a la notícia en les xarxes socials emprades.

**Acció 1.5.** Informació a l'alumnat, PDI, PAS i PI sobre els serveis que presta la Unitat d'Igualtat.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat – Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** difusió, a través de les xarxes socials del VRSC, al començament del curs amb repetició a l'inici de quadrimestre. Cal mantenir comunicació directa amb la Delegació d'Estudiants de la UPV. Les comunicacions sempre han d'incloure l'enllaç a l'espai web de la Unitat d'Igualtat. Informació durant les jornades d'acolliment i benvinguda.

**INDICADORS:** nombre d'activitats realitzades. Cal procurar dur un registre de visites a les notícies difoses en les xarxes socials.

**Acción 1.3.** Educación social en materia de igualdad, no discriminación y gestión de la diversidad.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. UFASU. ICE.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:**

- Programación de cursos de interés en la materia con la colaboración de la UFASU y el ICE.
- Programación de cursos y talleres dirigidos al alumnado, con o sin asignación de créditos académicos.
- Concurso de cortometrajes "PAR IMPAR".
- Difusión vía "En un clic" y redes sociales VRSC y UPV, en su caso, de todas las actividades de interés para la comunidad universitaria.
- Colaboración con los centros y diferentes colectivos para el desarrollo de actividades vinculadas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como a la identidad y/o expresión de género.
- Elaboración de material de difusión de contenido auto-formativo.

**INDICADORES:** nº de actividades realizadas. Los datos de participación, cuando sea posible, se desagregarán por sexo y colectivo participante.

**Acción 1.4.** Difusión del II Plan de Igualdad de la UPV

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Servicios de Recursos Humanos.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** difusión mediante "En un clic", redes sociales VRSC y UPV, lista de distribución de centros, institutos, servicios y Delegación de Estudiantes UPV. Se mantendrá un enlace permanente en las microweb de Recursos Humanos y VRSC.

**INDICADORES:** nº de actividades realizadas. Se procurará el registro de visitas a la noticia en las redes sociales utilizadas.

**Acción 1.5.** Información al Alumnado, PDI, PAS y PI sobre los servicios que presta la Unidad de Igualdad

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** difusión, a través de las redes sociales de VRSC, a comienzos del curso con repetición al inicio de cuatrimestre. Se mantendrá una comunicación directa con la Delegación de Estudiantes UPV. Las comunicaciones realizadas siempre deben incluir el hipervínculo al espacio web de la Unidad de Igualdad. Información durante las Jornadas de Acogida y Bienvenida.

**INDICADORES:** nº de actividades realizadas. Se procurará el registro de visitas a las noticias difundidas en redes sociales.

**Acció 1.6.** Incorporar la variable de sexe en totes les aplicacions d'ús estadístic de la UPV.

**RESPONSABILITAT:** àrees, serveis, unitats i estructures que mantinguen suport estadístic.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** segons el manament legal de la LOIEDH, art. 20, les estadístiques han de:

"a) Incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguen a terme.

f) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents a fi de contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotip negatiu de determinats col·lectius de dones.

Només excepcionalment, i mitjançant informe motivat i aprovat per l'òrgan competent, pot justificar-se l'incompliment d'alguna de les obligacions especificades més amunt."

Cal enviar el recordatori pertinent als serveis corresponents. Cal impulsar aquesta acció en les rutines i dinàmiques de la Delegació d'Estudiants.

**INDICADORS:** nombre de respostes positives pel que fa al desglossament per sexes en les estadístiques.

**Acció 1.7.** Comunicar i visibilitzar en els mitjans de la UPV i externs, si s'escau, les accions i els recursos pressupostaris de la Universitat destinats a polítiques d'igualtat.

**RESPONSABILITAT:** Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Gerència.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** difusió del document *Pressupost de la Universitat Politècnica de València* i inclusió dels documents en l'espai Portal de Transparència. Cal redactar un document de síntesi dels recursos del VRSC dedicats al desplegament de les polítiques d'igualtat i no-discriminació per a la difusió posterior pels canals adequats.

**INDICADORS:** nombre d'activitats de difusió.

## EIX 2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE INSTITUCIONAL

**Objectiu:** ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori en les comunicacions internes i externes.

**Acció 2.1.** Impulsar l'ús del llenguatge inclusiu en la documentació institucional, acadèmica i administrativa, i també en les comunicacions internes i externes de la UPV, de manera especial en les ofertes d'ocupació pública i la dirigida a l'alumnat.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat - Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Gabinet de Comunicació. Àrea de Comunicació. Prefectures i direccions de centres. Delegació d'Estudiants.

**Acción 1.6.** Incorporar la variable de sexo en todas las aplicaciones de uso estadístico de la UPV

**RESPONSABILIDAD:** Áreas, servicios, unidades o estructuras que mantengan soporte estadístico.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** según el mandato legal de la LOIEMH, art. 20 las estadísticas deben :

"a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas."

Remitir el recordatorio pertinente a los correspondientes servicios. Impulsar su uso en las rutinas y dinámicas de la Delegación de Estudiantes.

**INDICADORES:** nº de respuestas positivas de cumplir con la desagregación por sexos en sus estadísticas.

**Acción 1.7.** Comunicar y visibilizar en los medios UPV y externos, en su caso, las acciones desarrolladas y los recursos presupuestarios de la Universitat destinats a polítiques de Igualdad

**RESPONSABILIDAD:** Vicerectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Gerencia.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** difusión del documento "Presupuesto de la Universitat Politècnica de València" e inclusión de los documentos en el espacio Portal de Transparencia. Elaborar un documento síntesis de los recursos del VRSC dedicados al desarrollo de las políticas de igualdad y no discriminación para su posterior difusión por las vías adecuadas

**INDICADORES:** nº actividades de difusión.

## EJE 2. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL

**Objetivo:** uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las comunicaciones internas y externas

**Acción 2.1.** Impulsar el uso del lenguaje inclusivo en la documentación institucional, académica y administrativa, así como en las comunicaciones internas y externas de la UPV, especialmente en las ofertas de empleo público y las dirigidas al Alumnado.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad - Vicerectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Gabinete de Comunicación. Área de Comunicación. Jefaturas y Direcciones de centros. Delegación de Estudiantes.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** elaboració i difusió d'instruments que impulsen l'adopció d'estratègies no discriminatòries, incloent-hi la presència equilibrada de dones i homes en les webs institucionals.

**INDICADORS:** nombre d'activitats fetes. Cal procurar dur el registre de visites a les notícies difoses en les xarxes socials.

---

**Acció 2.2.** Establir l'ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori com a requisit per a la concessió d'ajudes i subvencions UPV dirigides a activitats pròpies o externes.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat - Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Vicerectorats convocants i els serveis que en depenen. Gerència.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** facilitar la informació necessària sobre bones pràctiques per a un ús no discriminatori del llenguatge. Cal incloure l'enllaç a aquesta informació en la convocatòria pertinent. Cal revisar, des d'una perspectiva no discriminatòria, la documentació presentada en la sol·licitud i el material escrit o gràfic annex. Les sol·licituds que incompleixen manifestament aquest requisit han de ser corregides per les persones sol·licitants en el termini que es determine. La Unitat d'Igualtat atén les consultes que calga fer sobre l'ús inclusiu del llenguatge.

**INDICADORS:** nombre de convocatòries realitzades i sol·licituds presentades.

---

**Acció 2.3.** Anàlisi de les pràctiques inclusives realitzades i revisió del document *Bones pràctiques per a una comunicació no sexista*.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat-Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

**PERIODICITAT:** previsió per al curs 2018-2019.

**ESTRATÈGIA:** difusió a través d'*En un clic* i de les xarxes socials del VRSC. Cal mantenir actiu el document en l'apartat de recursos de la microweb de la Unitat d'Igualtat. S'ha d'enviar als centres, instituts, serveis i Delegació d'Estudiants.

**INDICADORS:** revisió del document; nombre d'activitats realitzades.

---

**Acció 2.4.** Revisió del llenguatge administratiu segons criteris inclusivus quan això siga possible.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat. Servei de Recursos Humans.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** revisió de documents després de sol·licitar-ho els serveis interessats

**INDICADORS:** nombre de revisions fetes.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** elaboración y difusión de instrumentos que impulsen la adopción de estrategias no discriminatorias, incluyendo la presencia equilibrada en las webs institucionales de mujeres y hombres.

**INDICADORES:** nº de actividades realizadas. Se procurará el registro de visitas a las noticias difundidas en redes sociales.

---

**Acción 2.2** Establecer el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio como requisito para la concesión a las ayudas y subvenciones UPV dirigidas a actividades propias o externas.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Vicerrectorados convocantes y sus servicios dependientes. Gerencia.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** facilitar la información necesaria sobre buenas prácticas para un uso no discriminatorio del lenguaje. Se incluirá el enlace a esa información en la convocatoria pertinente. Se revisará, desde una perspectiva no discriminatoria, la documentación presentada en la solicitud así como el material escrito o gráfico que deban anexar. Las solicitudes que incumplan manifestamente este requisito, serán corregidas por sus solicitantes en el plazo que se determine. La Unidad de Igualdad atenderá las consultas que se precisen sobre el uso inclusivo del lenguaje.

**INDICADORES:** nº de convocatorias realizadas y solicitudes presentadas.

---

**Acción 2.3.** Análisis de las prácticas inclusivas desarrolladas y revisión del documento *Buenas prácticas para una comunicación no sexista*.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad-Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

**PERIODICIDAD:** previsión curso 2018-2019.

**ESTRATEGIA:** difusión vía "En un clic" y en las redes sociales de VRSC. Mantener activo el documento en el apartado de recursos de la microweb de la Unidad de Igualdad. Se dirigirá a los centros, institutos, servicios y Delegación de Estudiantes.

**INDICADORES:** realizar la revisión; nº de actividades realizadas.

---

**Acción 2.4.** Revisión del lenguaje administrativo según criterios inclusivus cuando ello sea posible.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad. Servicio de Recursos Humanos.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** revisión de documentos previa solicitud de los servicios interesados

**INDICADORES:** nº de revisiones realizadas.

---

**Acció 2.5.** Revisió de la nomenclatura o denominació dels llocs inclosos en la relació de llocs de treball (RPT) de la UPV.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'igualtat. Servei de Recursos Humans. Gerència

**PERIODICITAT:** revisió per al curs 2017-2018.

**ESTRATÈGIA:** revisió de la nomenclatura i adaptació de documents, plantilles o models, directori i altres elements de comunicació interna i externa.

**INDICADORS:** adopció de la nomenclatura inclusiva.

---

**Acció 2.6.** Mantenir una via de comunicació amb la comunitat universitària per a la consulta sobre comunicació inclusiva.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat. Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** difusió del servei prestat per la Unitat d'Igualtat.

**INDICADORS:** nombre d'activitats realitzades.

---

**Acció 2.7.** Elaborar un manual d'estil de comunicació inclusiva.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat. Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Àrea de Comunicació.

**PERIODICITAT:** els treballs comencen durant el curs 2017-2018.

**ESTRATÈGIA:** l'elaboració d'aquest manual es vincula al PE4.3. Reputació i comunicació. RE4. Ser considerat un aliat estratègic per universitats, empreses i institucions d'arreu del món. Entre els objectius del qual hi ha disposar d'una comunicació interna i externa eficient que incrementa la reputació positiva de la UPV en l'àmbit nacional i internacional a través de pràctiques de comunicació inclusiva. Ha de ser resultat de l'auditoria de comunicació corresponent que incloga les pràctiques comunicatives de la Delegació d'Estudiants.

**INDICADORS:** elaboració del document.

---

**Acció 2.8.** Formació específica en l'ús del llenguatge inclusiu: plans de formació de PAS, PI i PDI; cursos i tallers dirigits a l'alumnat.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat. Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Unitat de Formació (UFASU). Institut de Ciències de l'Educació (ICE). Delegació d'Estudiants.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** programació de cursos dirigits al PDI, PAS, PI i alumnat.

**INDICADORS:** nombre d'accions formatives impartides.

---

---

**Acción 2.5.** Revisión de la nomenclatura o denominación de los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la UPV.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de igualdad. Servicio de Recursos Humanos. Gerencia

**PERIODICIDAD:** previsión curso 2017-2018.

**ESTRATEGIA:** revisión de la nomenclatura y adaptación a la misma de documentos, plantillas o modelos, directorio y demás elementos de comunicación interna y externa.

**INDICADORES:** adopción de la nomenclatura inclusiva

---

**Acción 2.6.** Mantener una vía de comunicación con la comunidad universitaria para la consulta sobre comunicación inclusiva.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** difusión del servicio prestado por la Unidad de Igualdad.

**INDICADORES:** nº de actividades realizadas.

---

**Acción 2.7.** Elaborar un Manual de Estilo de comunicación inclusiva.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Área de Comunicación.

**PERIODICIDAD:** se inician los trabajos durante el curso 2017-2018.

**ESTRATEGIA:** se espera su desarrollo vinculado al PE4.3, *Reputación y Comunicación*, RE4.: *Ser considerado un aliado estratégico por universidades, empresas e instituciones a nivel global.* Entre cuyos objetivos está tener una comunicación interna y externa eficiente que incrementa la reputación positiva de la UPV a nivel nacional e internacional a través de prácticas de comunicación inclusiva. Deberá ser resultado de la correspondiente auditoría de comunicación que incluirá las prácticas comunicativas de la Delegación de Estudiantes.

**INDICADORES:** elaboración del documento.

---

**Acción 2.8.** Formación específica en el uso del lenguaje inclusivo: planes de formación de PAS, PI y PDI; cursos y talleres dirigidos al Alumnado.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Unidad de Formación (UFASU). Instituto Ciencias de la Educación (ICE). Delegación de Estudiantes.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** programación de cursos dirigidos al PDI, PAS, PI y Alumnado.

**INDICADORES:** nº de acciones formativas impartidas.

---

### EIX 3. RESPONSABILITAT SOCIAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT

**Objectiu:** transmetre a la societat el compromís institucional amb la igualtat més enllà del que estableix la normativa.

**Acció 3.1.** Dotar la comunitat universitària d'un codi ètic.

**RESPONSABILITAT:** Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

**PERIODICITAT:** previsió per al curs 2017-2018

**ESTRATÈGIA:** elaboració del codi ètic amb assessorament expert. Difusió del codi ètic i presentació a la comunitat universitària.

**INDICADORS:** aprovació del document.

**Acció 3.2.** Creació d'una publicació periòdica que afavorisca i facilite la difusió de pràctiques docents i la recerca en tots els àmbits de coneixement des de la transversalitat del principi d'igualtat i no-discriminació.

**RESPONSABILITAT:** Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

**PERIODICITAT:** previsió per al curs 2017-2018.

**ESTRATÈGIA:** creació d'una publicació periòdica que facilite la difusió dels avanços en la matèria i la interactuació de les parts implicades. Cal considerar la perspectiva de gènere com un criteri favorable en l'avaluació dels materials docents que publique l'Editorial UPV.

**INDICADORS:** edició de la publicació periòdica; nombre de materials docents amb consideració de perspectiva de gènere.

**Acció 3.3.** Impulsar la coeducació en matèria d'igualtat al Centre Educatiu Infantil Vera.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat. Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

**PERIODICITAT:** previsió per al curs 2017-2018.

**ESTRATÈGIA:** col·laboració en el projecte de centre per a la inclusió dels aspectes coeducatius vinculats amb la transversalitat del principi d'igualtat i no-discriminació de dones i homes. Difusió del projecte educatiu.

**INDICADORS:** inclusió en el projecte educatiu de centre (PEC).

**Acció 3.4.** Facilitar la transversalitat del principi d'igualtat en l'activitat universitària del PDI, PI i PAS com a millora de les competències i aptituds professionals des de la responsabilitat social.

**RESPONSABILITAT:** Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Vicerectorat d'Alumnat, Cultura i Esport. Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat. Unitat d'Igualtat.

**PERIODICITAT:** permanent.

### EJE 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD

**Objetivo:** transmitir a la sociedad el compromiso institucional con la Igualdad más allá de lo normativamente establecido.

**Acción 3.1.** Dotar a la comunidad universitaria de un Código Ético.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

**PERIODICIDAD:** previsión curso 2017-2018

**ESTRATEGIA:** elaboración del Código Ético con asesoramiento experto. Difusión del Código Ético y presentación a la comunidad universitaria.

**INDICADORES:** aprobación del documento.

**Acción 3.2.** Editar una publicación periódica que favorezca y facilite la difusión de prácticas docentes y la investigación en todos los ámbitos de conocimiento desde la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

**PERIODICIDAD:** previsión curso 2017-2018

**ESTRATEGIA:** creación de una publicación periódica que facilite la difusión de los avances en la materia y la interacción de los agentes implicados. Considerar la perspectiva de género como criterio favorable en la evaluación de los materiales docentes a publicar por la Editorial UPV.

**INDICADORES:** edición de la publicación periódica; nº materiales docentes con consideración de la perspectiva de género.

**Acción 3.3.** Impulsar la coeducación en materia de Igualdad en el Centro Educativo Infantil Vera.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

**PERIODICIDAD:** previsión curso 2017-2018

**ESTRATEGIA:** colaboración en el proyecto de centro para la inclusión de los aspectos coeducativos vinculados con la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación de mujeres y hombres. Difusión del proyecto educativo.

**INDICADORES:** inclusión en el Proyecto Educativo de Centro (PEC).

**Acción 3.4.** Facilitar la transversalidad del principio de Igualdad en la actividad universitaria del PDI, PI, y PAS, como mejora de las competencias y aptitudes profesionales desde la Responsabilidad Social.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Vicerrectorado de Alumnado, Cultura y Deporte. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado. Unidad de Igualdad.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATÈGIA:** establir l'oferta necessària segons la metodologia d'aprenentatge servei (APS) per al desenvolupament acadèmic des de la inclusió de la perspectiva de gènere. Facilitar la formació i informació necessària per a l'assimilació pràctica de la transversalitat del principi d'igualtat i no-discriminació. Atenció a l'alumnat en l'exercici dels seus treballs amb inclusió de la perspectiva de gènere. Elaboració d'instruments que faciliten l'assimilació de pràctiques inclusives.

**INDICADORS:** nombre d'activitats empreses.

---

**Acció 3.5.** El contractista resta obligat a complir les disposicions vigents i les que es promulguen durant l'execució del contracte en matèria d'eliminar les desigualtats entre home i dona en el mercat laboral i, especialment, en el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes, i la resta de normativa que la complementa i desplega. Es valora com a mèrit aplicar mesures d'igualtat i gestió de la diversitat quan no siga exigible normativament l'existència d'un pla d'igualtat.

**RESPONSABILITAT:** Servei de Fiscalització. Unitat d'igualtat.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** inclusió de la clàusula social en la contractació pública i difusió d'aquesta inclusió.

**INDICADORS:** nombre de contractacions amb inclusió de la clàusula.

---

**Acció 3.6.** Mantenir activa la participació de la Unitat d'Igualtat UPV en les xarxes pròpies en matèria d'igualtat i en altres xarxes o organitzacions d'interès.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat. Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** continuïtat de la participació i treballs de la Unitat d'Igualtat UPV en fòrums relacionats amb polítiques d'igualtat, incloent-hi les de l'àmbit de la responsabilitat social amb vinculació a la gestió de la diversitat i igualtat. Cal afavorir la col·laboració amb altres institucions o entitats en la garantia de la igualtat i no-discriminació de dones i homes.

**INDICADORS:** nombre d'activitats vinculades al desenvolupament de xarxes i fòrums.

---

**Acció 3.7.** Impuls de l'orientació vocacional i acadèmica dirigida a l'eliminació dels estereotips de gènere.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat. ICE. Servei Integrat d'Ocupació (SIO). Vicerectorat d'Ocupació i Emprenedoria.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATEGIA:** establecer la oferta necesaria para su desarrollo académico desde la inclusión de la perspectiva de género. Facilitar la formación e información necesaria para la asimilación práctica de la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación. Atención al Alumnado en el desarrollo de sus trabajos con inclusión de la perspectiva de género. Elaboración de instrumentos que faciliten la asimilación de prácticas inclusivas, incluida su observación en la metodología Aprendizaje para el Servicio (ApS).

**INDICADORES:** nº de actividades emprendidas.

---

**Acción 3.5.** El contratista quedará obligado al cumplimiento de las disposiciones vigentes y las que se promulguen durante la ejecución del contrato en materia de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral y, en especial, en lo contemplado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normativa que la complementa y desarrolla. Se baremará como mérito aplicar medidas de igualdad y gestión de la diversidad cuando no le sea exigible normativamente la existencia de un plan de igualdad.

**RESPONSABILIDAD:** Servicio de Fiscalización. Unidad de igualdad.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** inclusión de la cláusula social en la contratación pública y difusión de su inclusión.

**INDICADORES:** nº de contrataciones con inclusión de la cláusula.

---

**Acción 3.6.** Mantener activa la participación de la Unidad de Igualdad UPV en las redes propias en materia de Igualdad y aquellas otras redes u organizaciones de interés.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** continuidad de la participación y trabajos de la Unidad de Igualdad UPV en los foros de interés en políticas de Igualdad, incluidas aquellas del ámbito de la Responsabilidad Social con vinculación a la gestión de la diversidad e igualdad. Se propiciará la colaboración con otras instituciones o entidades en la garantía de la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres.

**INDICADORES:** nº de actividades vinculadas al desarrollo de redes y foros.

---

**Acción 3.7.** Impulso de la orientación vocacional y académica dirigida a la eliminación de los estereotipos de género.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad. ICE. Servicio Integrado de Empleo (SIE) del Vicerrectorado de Empleo y Emprendimiento

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATÈGIA:** elaborar instruments comuns que permeten la inclusió de la perspectiva de gènere en l'orientació vocacional i acadèmica, com també en la preparació per a processos selectius del mercat laboral.

**INDICADORS:** nombre de comunicacions realitzades i assolides; nombre de mesures adoptades.

---

**Acció 3.8.** Observar la inclusió de la **transversalitat** del principi d'igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en els projectes, programes i accions de cooperació al desenvolupament.

**RESPONSABILITAT:** Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Centre de Cooperació al Desenvolupament (CCD). Unitat d'Igualtat.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** revisar els projectes des de la perspectiva de cooperació i gènere.

**INDICADORS:** nombre d'activitats empreses amb inclusió de la perspectiva de gènere.

**ESTRATEGIA:** elaborar instrumentos comunes que permitan la inclusión de la perspectiva de género en la orientación vocacional y académica, así como en la preparación para procesos selectivos del mercado laboral.

**INDICADORES:** nº de comunicaciones realizadas y alcanzadas; nº de medidas adoptadas.

---

**Acción 3.8.** Observar la inclusión de la **transversalidad** del principio de *Igualdad de Trato y Oportunidades de mujeres y hombres* en los proyectos, programas y acciones de Cooperación al Desarrollo.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Centro de Cooperación al Desarrollo (CCD). Unidad de Igualdad.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** revisar los proyectos desde la perspectiva de cooperació al desarrollo y género.

**INDICADORES:** nº de actividades emprendidas con inclusión de la perspectiva de género.

#### EIX 4. POLÍTICA D'IGUALTAT EN RECERCA, INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA

**Objectiu:** incrementar la visibilitat i el reconeixement de l'activitat investigadora, així com d'innovació i transferència, de les dones de la UPV, impulsant les mesures necessàries per a eliminar els obstacles que els dificulten la carrera professional.

**Acció 4.1.** El PDI que, fent ús de la possibilitat que ofereix la normativa vigent, siga beneficiari del permís de paternitat o, cedida per la mare, d'alguna part del temps de suspensió, ha de ser substituït en la docència pel departament amb els mitjans que la normativa vigent ofereix.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorat competent. Consells de departament. Recursos Humans.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** sol·licitud de l'home beneficiari.

**INDICADORS:** nombre de sol·licituds presentades i concedides

---

**Acció 4.2.** Revisió de la normativa corresponent referida al còmput de temps d'excedència o baixa mèdica, com també de reducció horària per atenció familiar a l'efecte d'avaluació de períodes de recerca i docència.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorat competent. Consells de departament. Recursos Humans.

**PERIODICITAT:** curs 2018-2019.

**ESTRATÈGIA:** revisió de la normativa pròpia de la UPV i proposta, si escau, de modificació de normativa superior (competències ANECA) per al respecte i no-discriminació de les situacions derivades de la maternitat i paternitat, com també d'atenció a la

#### EJE 4. POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

**Objetivo:** incrementar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad investigadora, así como de innovación y transferencia de las mujeres de la UPV, impulsando las medidas necesarias para eliminar los obstáculos que dificultan su carrera profesional.

**Acción 4.1.** El PDI que, haciendo uso de la posibilidad que ofrece la normativa vigente, sea beneficiario, del permiso de paternidad o, cedida por la madre, de alguna parte del tiempo de suspensión, será sustituido en su docencia por el Departamento con los medios que pone a su alcance la normativa vigente.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado competente. Consejos de Departamento. Recursos Humanos

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** solicitud del beneficiario.

**INDICADORES:** nº de solicitudes realizadas y concedidas

---

**Acción 4.2.** Revisión de la normativa correspondiente referida al cómputo de tiempos de excedencia y/o baja médica, así como de reducción horaria por atención familiar a efectos de evaluación de períodos de investigación y docencia.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado competente. Consejos de Departamento. Recursos Humanos

**PERIODICIDAD:** curso 2018-2019.

**ESTRATEGIA:** revisió de la normativa propia UPV y propuesta, en su caso, de modificació de normativa superior (competències ANECA) para el respeto y no discriminación de las situaciones derivadas de la maternidad y paternidad, así como de atención a



dependència i les situacions derivades dels drets a atenció de familiars i baixa mèdica.

**INDICADORS:** aprovació de les modificacions pertinents quant a períodes d'excedència i avaluació de recerca i docència.

**Acció 4.3.** Composició equilibrada, sempre que siga possible, en tots els òrgans que es constituïsquen com a objecte de la selecció o promoció del PDI.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorat competent. Recursos Humans.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** complir tant la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes com la normativa que la desplega. Introduir la clàusula de *composició equilibrada* en la regulació de la Comissió de Selecció referida en la *Normativa de contractació i criteris d'avaluació per a la selecció de personal docent i investigador contractat per la Universitat Politècnica de València* i en les altres normes a les quals pugua afectar.

**INDICADORS:** nombre d'òrgans amb composició equilibrada.

**Acció 4.4.** Promoure la candidatura de dones en les convocatòries de reconeixements institucionals, actes de protocol universitari i distincions honorífiques, a fi d'impulsar la presència equilibrada de dones i homes.

**RESPONSABILITAT:** Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Unitat d'Igualtat.

**PERIODICITAT:** permanent quant a la continuïtat en el temps.

**ESTRATÈGIA:** propostes de candidatures per a convocatòries, distincions i participació en actes de protocol universitari.

**INDICADORS:** nombre de propostes fetes i admeses.

**Acció 4.5.** Inclusió de la transversalitat de la igualtat en la formació docent del PDI i PI.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorat corresponent. Unitat d'Igualtat. ICE.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** elaboració d'una guia de suport a la pràctica docent dirigida a transmetre el principi d'igualtat i no-discriminació a tot el professorat i alumnat.

**INDICADORS:** difusió del document.

**Acció 4.6.** Donar notícia de les publicacions, producció de treballs i materials de docència que incloguen la transversalitat del principi d'igualtat efectiva de dones i homes.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat. Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

la dependencia y las situaciones derivadas de los derechos a cuidados familiares y baja médica.

**INDICADORES:** aprobación de las modificaciones pertinentes en cuanto a períodos de excedencia y evaluación de investigación y docencia.

**Acción 4.3.** Composición equilibrada, siempre que sea posible, en todos los órganos que se constituyan como objeto de la selección o promoción del PDI.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado competente. Recursos Humanos

**PERIODICIDAD:** permanente

**ESTRATEGIA:** se da cumplimiento a la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres así como a la normativa de desarrollo de la misma. Introducir la cláusula de "composición equilibrada" en la regulación de la Comisión de Selección referida en la *Normativa de contratación y criterios de evaluación para la selección de personal docente e investigador contratado por la Universitat Politècnica de València*, y en aquellas otras normas a las que le pudiera afectar.

**INDICADORES:** nº de órganos con composición equilibrada.

**Acción 4.4.** Promover la candidatura de mujeres en las convocatorias de reconocimientos institucionales, actos de protocolo universitario y distinciones honoríficas, para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Unidad de Igualdad

**PERIODICIDAD:** permanente en cuanto a su continuidad en el tiempo.

**ESTRATEGIA:** propuestas de candidaturas para convocatorias, distinciones y participación en actos de protocolo universitario.

**INDICADORES:** nº de propuestas realizadas y admitidas.

**Acción 4.5.** Inclusión de la transversalidad de la igualdad en la formación docente del PDI y PI.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado correspondiente. Unidad de Igualdad. ICE.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** elaboración de una guía de soporte a la práctica docente dirigida a transmitir el principio de igualdad y no discriminación a todo el profesorado y al alumnado.

**INDICADORES:** difusión del documento.

**Acción 4.6.** Dar noticia de las publicaciones, producción de trabajos y materiales de docencia que contemplen la transversalidad del principio de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** creació d'un espai web que permeta la consulta dels treballs i la visibilitat de l'autoria.

**INDICADORS:** nombre de ressenyes.

## EIX 5. PARTICIPACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

**Objectiu:** optimitzar el capital humà de la Universitat responnent a la igualtat efectiva en l'exercici professional i en la participació proactiva dins de la comunitat universitària.

**Acció 5.1.** Impulsar la presència equilibrada de dones i homes, sempre que siga possible, en tots els òrgans de representació unipersonals i col·legiats del PDI, PAS i alumnat, com també en les comissions i tribunals de selecció o avaluació del personal.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorats competents. Recursos Humans. Delegació d'Estudiants. Unitat d'Igualtat.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** difondre l'obligatorietat, sempre que siga possible, de la composició paritària.

**INDICADORS:** nombre de comunicacions fetes.

**Acció 5.2.** Proporcionar informació i assessorament a les associacions d'estudiants perquè incloguen la transversalitat de gènere en totes les activitats.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorats competents. Delegació d'Estudiants. Unitat d'Igualtat.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** difondre l'obligatorietat, sempre que siga possible, de la composició paritària.

**INDICADORS:** nombre d'activitats fetes.

**Acció 5.3.** Potenciar la inserció laboral de l'alumnat mitjançant formació que elimine biaixos de gènere.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorat corresponent. SIO. Unitat d'Igualtat.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** seguiment de la incorporació al món laboral a fi de promoure programes que potencien la inserció laboral sense biaixos de gènere.

**INDICADORS:** nombre de situacions observades i en què s'ha intervingut.

**Acció 5.4.** Inclusió de la legislació bàsica en matèria d'igualtat en les convocatòries públiques d'ocupació del seu personal.

**RESPONSABILITAT:** Servei de Recursos Humans.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** compliment tant de la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) com de la normativa que la desplega. Oferir formació sobre el contingut de la Llei.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** creación de un espacio web que permita la consulta de los trabajos y la visibilidad de su autoría.

**INDICADORES:** nº de reseñas

## EJE 5. PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

**Objetivo:** optimizar el capital humano de la Universitat respondienddo a la igualdad efectiva en el desarrollo profesional y participación proactiva en la comunidad universitaria.

**Acción 5.1.** Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible, en todos los órganos de representación unipersonales y colegiados del PDI, PAS y Alumnado, así como en las comisiones y tribunales de selección y/o evaluación del personal.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorados competentes. Recursos Humanos. Delegación de Estudiantes. Unidad de Igualdad.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** difundir la obligatoriedad, siempre que sea posible, de la composición paritaria.

**INDICADORES:** nº de comunicaciones realizadas.

**Acción 5.2.** Proporcionar información y asesoramiento a las asociaciones de estudiantes para que incluyan la transversalidad de género en todas sus actividades.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorados competentes. Delegación de Estudiantes. Unidad de Igualdad.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** difundir la obligatoriedad, siempre que sea posible, de la composición paritaria.

**INDICADORES:** nº de actividades realizadas.

**Acción 5.3.** Potenciar la inserción laboral del alumnado mediante formación que elimine sesgos de género

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado correspondiente. SIE. Unidad de Igualdad.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** seguimiento de la incorporación al mundo laboral para promover programas que potencien la inserción laboral sin sesgos de género.

**INDICADORES:** nº de situaciones observadas e intervenidas

**Acción 5.4.** Inclusión de la legislación básica en materia de igualdad en las convocatorias públicas de empleo de su personal.

**RESPONSABILIDAD:** Servicio de Recursos Humanos.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** cumplimiento a la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), así como a la normativa de desarrollo de la misma. Elaborar formación sobre el contenido de la Ley.

**INDICADORS:** nombre de convocatòries amb inclusió de la normativa, nombre d'accions de formació oferits.

**Acció 5.6.** Programació de la formació contínua d'acord amb les mesures de conciliació.

**RESPONSABILITAT:** UFASU.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** mantenir el criteri de conciliació en l'oferta respectant els torns de matí i vesprada en la jornada normal i en les jornades especials.

**INDICADORS:** nombre de cursos fets en la franja horària de l'alumnat.

**Acció 5.7.** Facilitar la realització d'activitats de formació a les persones que es reincorporen al servei actiu després del gaudi dels permisos i les llicències incloses en el Pla Concilia i baixa per malaltia.

**RESPONSABILITAT:** UFASU.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** mantenir el criteri seguit, sempre que siga possible, en la programació formativa.

**INDICADORS:** nombre de cursos fets per persones reincorporades.

## EIX 6. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

**Objectiu:** oferir informació per a prevenir, detectar i resoldre situacions d'assetjament i discriminació a la Universitat.

**Acció 6.1.** Adoptar mesures per a garantir els drets establits per a la protecció de les víctimes de violència sexual, per raó de gènere, d'identitat i/o expressió de gènere.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorats competents. Unitat d'Igualtat. Serveis Generals.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** elaboració d'un protocol d'activació de protecció en cas de sol·licitud documentada.

**INDICADORS:** elaboració del protocol d'activació de protecció.

**Acció 6.2.** Elaboració d'un codi de convivència i desplegament del protocol educatiu referit en la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorats competents. Unitat d'Igualtat. Vicerectorat d'Alumnat, Cultura i Esport. Delegació d'Estudiants.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** elaboració d'un codi de convivència que permeta prevenir, detectar i eliminar les situacions de relacions interpersonals i intergrupals que

**INDICADORES:** nº de convocatorias con inclusión de la normativa, nº formación ofertada.

**Acción 5.6.** Programación de la formación continua acorde con las medidas de conciliación.

**RESPONSABILIDAD:** UFASU.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** mantener el criterio de conciliación en la oferta respetando los turnos de mañana y tarde en la jornada normal y en las jornadas especiales.

**INDICADORES:** nº de cursos realizados en franja horaria laboral.

**Acción 5.7.** Facilitar la realización de actividades de formación a las personas que se reincorporen al servicio activo tras el disfrute de los permisos y licencias recogidas en el Plan Concilia y baja por enfermedad.

**RESPONSABILIDAD:** UFASU.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** mantener el criterio seguido, siempre que sea posible, en la programación formativa.

**INDICADORES:** nº de cursos realizados por personas reincorporadas.

## EJE 6. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, Y ACOSO POR IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

**Objetivo:** informar, prevenir, detectar y facilitar la resolución de situaciones de acoso y discriminación en la Universitat.

**Acción 6.1.** Adoptar medidas para garantizar los derechos establecidos para la protección de las víctimas de violencia sexual, por razón de género, de identidad y/o expresión de género

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorados competentes. Unidad de Igualdad. Servicios Generales.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** elaboración de un protocolo de activación de protección en caso de solicitud documentada.

**INDICADORES:** elaboración del protocolo de activación de protección.

**Acción 6.2.** Elaboración de un Código de Convivencia y desarrollo del Protocolo Educativo referido en la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad-Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Vicerrectorado de Alumnado, Cultura y Deporte. Delegación de Estudiantes.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** elaboración de un Código de Convivencia que permita prevenir, detectar y eliminar las situaciones de relaciones interpersonales e intergrupales que

trenquen la rutina pacífica i respectuosa en l'àmbit de la UPV. Difusió del codi de convivència.

Elaboració del protocol educatiu que s'indica en la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.

**INDICADORS:** elaboració del codi de convivència. Elaboració del protocol educatiu sobre identitat i expressió de gènere.

**Acció 6.3.** Difusió del protocol d'actuació en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per identitat i/o expressió de gènere.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat.

**PERIODICITAT:** anual.

**ESTRATÈGIA:** mantenir el vincle actiu del protocol en la microweb del VRSC. Difusió a través de les xarxes socials VRSC al començament de curs amb inclusió dels enllaços a la Unitat d'Igualtat.

**INDICADORS:** difusió periòdica del protocol.

**Acció 6.4.** Desplegament de mesures de sensibilització i prevenció d'actituds sexistes i tracte discriminatori per raó de gènere o per raó d'identitat i/o expressió de gènere dirigides al PAS, PI, PDI i alumnat.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorat competent. Unitat d'Igualtat. UFASU. ICE. Delegació d'Estudiants.

**PERIODICITAT:** permanent quant a la continuïtat en el temps.

**ESTRATÈGIA:** programació formativa. Realització de tallers dirigits a l'alumnat. Material autoformatiu. Campanya d'informació i autoformació. Difondre els canals d'informació de situacions presumptament constitutives d'actituds sexistes i tracte discriminatori.

**INDICADORS:** nombre d'activitats fetes.

**Acció 6.5.** Manifestació del compromís institucional per a perseguir i eradicar qualsevol situació de discriminació, assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat i/o expressió de gènere.

**RESPONSABILITAT:** equip de govern. Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Unitat d'Igualtat.

**PERIODICITAT:** permanent quant a la periodicitat.

**ESTRATÈGIA:** inclusió del compromís institucional en el *Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, Codi Ètic i Codi de convivència*. Manifest del rector en la celebració de l'efemèride del 25 de novembre.

**INDICADORS:** nombre d'activitats fetes.

vienen a romper la rutina pacífica y respetuosa en el ámbito de la UPV. Difusión del Código de Convivencia.

Elaboración del Protocolo Educativo señalado en la *Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana*

**INDICADORES:** elaboración del Código de Convivencia. Elaboración del Protocolo Educativo sobre identidad y expresión de género.

**Acción 6.3.** Difusión del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por identidad y/o expresión de género.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad

**PERIODICIDAD:** anual.

**ESTRATEGIA:** mantener el vínculo activo en la microweb del VRSC. Difusión vía redes sociales VRSC a comienzos de curso con inclusión de los enlaces a la Unidad de Igualdad.

**INDICADORES:** difusión periódica del Protocolo.

**Acción 6.4.** Desarrollo de medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio por razón de género, o por razón de identidad y/o expresión de género dirigidas al PAS, PI, PDI y Alumnado.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado competente. Unidad de Igualdad. UFASU. ICE. Delegación de Estudiantes.

**PERIODICIDAD:** permanente en cuanto a su continuidad en el tiempo.

**ESTRATEGIA:** programación formativa. Realización de talleres dirigidos al Alumnado. Material auto-formativo. Campaña de información y autoformación. Difundir los canales de información de situaciones presumptamente constitutivas de actitudes sexistas y trato discriminatorio.

**INDICADORES:** nº de actividades desarrolladas.

**Acción 6.5.** Manifestación del compromiso institucional para perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, acoso sexual, por razón de sexo o por identidad y/o expresión de género.

**RESPONSABILIDAD:** Equipo de Gobierno. Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Unidad de Igualdad.

**PERIODICIDAD:** permanente en cuanto a su periodicidad.

**ESTRATEGIA:** inclusión del compromiso institucional en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, Código Ético y Código de Convivencia. Manifiesto del Rector en la celebración de la efemérides del 25 de noviembre.

**INDICADORES:** nº de actividades desarrolladas.

**Acció 6.6.** Difusió de les mesures institucionals en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i per identitat i/o expressió de gènere.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat.

**PERIODICITAT:** permanent quant a la periodicitat.

**ESTRATÈGIA:** difusió dels documents corresponents a través del correu electrònic dirigida a tots els centres. S'ha de proporcionar una presentació d'aquests documents en format PPT perquè es puga passar per les pantalles informatives. Els documents s'han de mantenir disponibles en l'espai web del Vicerectorat de Responsabilitat Social, Cooperació.

**INDICADORS:** nombre d'activitats fetes.

**Acción 6.6.** Difusión de las medidas institucionales ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y por identidad y/o expresión de género

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad.

**PERIODICIDAD:** permanente en cuanto a su periodicidad.

**ESTRATEGIA:** difusión de los correspondientes documentos vía email dirigida a todos los centros. Se proporcionará presentación en formato ppt para su pase por las pantallas informativas. Se mantendrán los documentos disponibles en el espacio web del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación.

**INDICADORES:** nº de actividades realizadas.

## EIX 7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

**Objectiu:** implementar les mesures necessàries per a fer possible la conciliació entre la vida laboral, personal i familiar.

**Acció 7.1.** Les convocatòries i reunions de treball s'han de convocar en horaris que permeten la conciliació de la vida familiar, personal i professional.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorats, serveis i estructures organitzatives competents.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** elaboració d'un document de bones pràctiques en conciliació, amb expressió dels drets i deures derivats de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Difusió del document a través d'En un clic, xarxes socials i llista de distribució electrònica.

**INDICADORS:** elaboració del document, abast de la difusió.

**Acció 7.2.** Impulsar la revisió de les mesures de conciliació implantades en cas de detectar necessitats no previstes del PDI, PAS i PI, funcionari i laboral, amb especial atenció a les mesures de conciliació per al personal que té a càrrec persones amb discapacitat.

**RESPONSABILITAT:** Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. Unitat d'Igualtat. Serveis de Recursos Humans. Representació sindical.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** analitzar les mesures de conciliació existents a la UPV per a PAS, PI i PDI. Proposta de modificació.

**INDICADORS:** presentació de l'informe final.

## EJE 7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

**Objetivo:** implementar las medidas necesarias para hacer posible la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

**Acción 7.1.** Las convocatorias y reuniones de trabajo se deberán convocar en horarios que permitan la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorados, servicios y estructuras organizativas competentes.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** elaboración de un documento de buenas prácticas en conciliación, con expresión de los derechos y deberes derivados de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Difusión del documento vía "En un clic", redes sociales y lista de distribución email.

**INDICADORES:** elaboración del documento, nº de alcance en la difusión.

**Acción 7.2.** Impulsar la revisión de las medidas de conciliación implantadas ante la detección de necesidades no contempladas del PDI, PAS y PI, funcionario y laboral, con especial atención a las medidas de conciliación para personal que tenga a su cargo personas con discapacidad.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Unidad de Igualdad. Servicios de Recursos Humanos. Representación Sindical.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** realizar el análisis de las medidas de conciliación existentes en la UPV para PAS, PI, PDI. Propuesta de modificación.

**INDICADORES:** presentación del informe final.

**Acció 7.3.** Observació de les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de l'alumnat.

**RESPONSABILITAT:** vicerectorat competent. Unitat d'Igualtat. Delegació d'Estudiants.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** anàlisi de les situacions previstes i situacions desprotegides que s'hi puguen incloure. Proposta de modificació.

**INDICADORS:** document resultant de l'anàlisi.

**Acció 7.4:** Impulsar bones pràctiques en la gestió del temps.

**RESPONSABILITAT:** Unitat d'Igualtat.

**PERIODICITAT:** permanent.

**ESTRATÈGIA:** elaborar material que incloga bones pràctiques en la gestió del temps.

**INDICADORS:** presentació de l'informe final.

## 2.4. Aprovació del Pla

L'II Pla d'Igualtat UPV (2017-2020) entrarà en vigor després de la seua aprovació en Consell de Govern. Es procedirà a la seua publicació en el BOUPV i difusió per les vies de comunicació apropiades perquè en prenguen coneixement pel conjunt de la comunitat universitària.

## ANNEX I. Resum de l'avaluació del I Pla d'igualtat

Els resultats de l'avaluació global del I Pla d'igualtat de la UPV indiquen un alt grau de compliment en la implementació de les accions. De les 37 accions previstes, n'hi ha 8 que no s'han dut a terme, 14 s'han assolit i n'hi ha 15 que es mantenen en curs (figura 4).

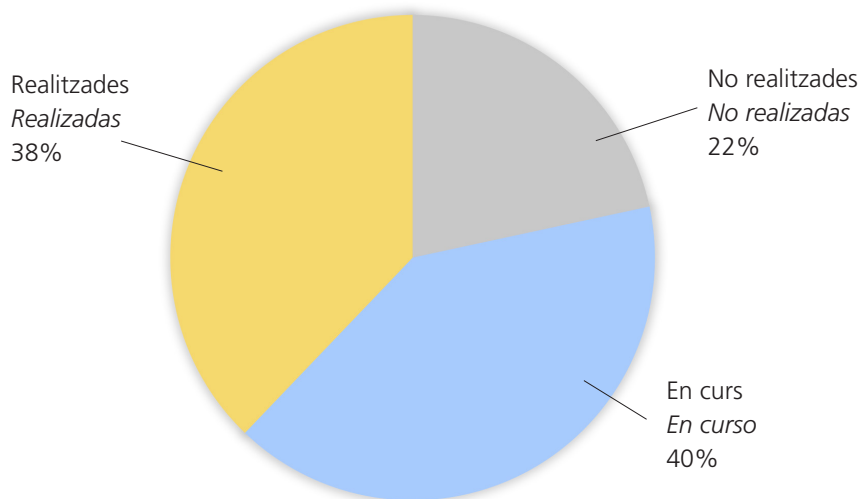


Figura 4. Grau de compliment de les accions

**Acción 7.3.** Observación de las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Alumnado.

**RESPONSABILIDAD:** Vicerrectorado competente. Unidad de Igualdad. Delegación de Estudiantes.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** análisis de las situaciones contempladas y situaciones desprotegidas que pudieran quedar incluidas. Propuesta de modificación.

**INDICADORES:** documento resultante del análisis.

**Acción 7.4:** Impulsar buenas prácticas en la gestión del tiempo.

**RESPONSABILIDAD:** Unidad de Igualdad.

**PERIODICIDAD:** permanente.

**ESTRATEGIA:** elaborar material que recoja buenas prácticas en la gestión del tiempo.

**INDICADORES:** presentación del informe final.

## 2.4. Aprobación del Plan

El II Plan de Igualdad UPV (2017-2020) entrará en vigor tras su aprobación en Consejo de Gobierno. Se procederá a su publicación en el BOUPV y difusión por las vías de comunicación apropiadas para su conocimiento por el conjunto de la comunidad universitaria.

## ANEXO I. Resumen de la evaluación del I Plan de Igualdad

Los resultados de la evaluación global del I Plan de Igualdad UPV señalan un alto grado de cumplimiento en la implementación de las acciones. De las 37 acciones previstas, han quedado 8 como no realizadas quedando, habiéndose alcanzado 14 y manteniéndose en curso 15 de las 37 acciones previstas (Figura 4).

Figura 4. Grado de cumplimiento de las acciones

L'existència de vuit accions sense fer mostra una feblesa que cal corregir en el plantejament d'aquestes. Les accions sense fer són les següents:

**Eix 3. Responsabilitat social en matèria d'igualtat.**

**Acció 3.1.** Disseny d'accions formatives que faciliten la transversalitat del principi d'igualtat en l'activitat universitària del personal docent i investigador, personal de recerca i personal d'administració i serveis.

**Acció 3.4.** Impuls de l'orientació vocacional i acadèmica dirigida a l'eliminació dels estereotips de gènere.

**Eix 4. Política d'igualtat en recerca, innovació i transferència.**

**Acció 4.3.** Inclusió de la transversalitat de la igualtat en la formació docent del PDI i del personal d'investigació.

**Acció 4.4.** Donar notícia de les publicacions, producció de treballs i materials de docència que incloguen la transversalitat del principi d'igualtat efectiva de dones i homes.

**Eix 5. Participació equilibrada per gènere.**

**Acció 5.2.** Impuls de les competències de les dones per al desenvolupament de llocs de responsabilitat.

**Eix 6. Desenvolupament professional.**

**Acció 6.2.** Impulsar la revisió de les mesures de conciliació en cas de necessitats no previstes.

**Eix 8. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.**

**Acció 8.1.** Revisió de les mesures de conciliació implantades si es detecten necessitats no previstes.

**Acció 8.2.** Impulsar bones pràctiques en la gestió del temps.

Per a implementar les accions 3.1, 3.4, 4.3, 6.2 i 8.1 cal la intervenció activa d'instàncies amb competències reguladores en matèria de planificació de la formació docent i acadèmica, drets laborals i atenció a l'alumnat, com també la col·laboració de la representació sindical i el suport de la Unitat d'Igualtat.

Pel que fa a les accions 4.4, 5.2 i 8.2, s'han de concretar mitjançant el desenvolupament d'un espai web, sota la responsabilitat i el treball tècnic de la Unitat d'Igualtat, que permeta fer una difusió eficaç de les campanyes i dels materials d'informació dirigits a facilitar la consolidació d'una cultura de la participació proactiva en la comunitat universitària i en la vida personal.

La existencia de 8 acciones no realizadas muestra una debilidad a corregir en el planteamiento de las mismas. Las acciones no alcanzadas son:

**Eje 3. Responsabilidad Social en materia de Igualdad.**

**Acción 3.1.** Diseño de acciones formativas que faciliten la transversalidad del principio de Igualdad en la actividad universitaria del personal docente e investigador, personal de investigación y del personal de administración y servicios.

**Acción 3.4.** Impulso de la orientación vocacional y académica dirigida a la eliminación de los estereotipos de género.

**Eje 4. Política de Igualdad en investigación, innovación y transferencia.**

**Acción 4.3.** Inclusión de la transversalidad de la igualdad en la formación docente del PDI y del personal de investigación.

**Acción 4.4.** Dar noticia de las publicaciones, producción de trabajos y materiales de docencia que contemplen la transversalidad del principio de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

**Eje 5. Participación equilibrada por Género.**

**Acción 5.2.** Impulso de las competencias de las mujeres para el desarrollo de puestos de responsabilidad.

**Eje 6. Desarrollo profesional.**

**Acción 6.2.** Impulsar la revisión de las medidas de conciliación ante necesidades no contempladas.

**Eje 8. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

**Acción 8.1** Revisión de las medidas de conciliación implantadas ante la detección de necesidades no contempladas.

**Acción 8.2** Impulsar unas buenas prácticas en la gestión del tiempo.

Las acciones 3.1, 3.4, 4.3, 6.2, 8.1 necesitan para su implementación la intervención activa de instancias con competencias reguladoras en materia de planificación de la formación docente y académica, derechos laborales y atención al alumnado, así como la colaboración de la representación sindical y el apoyo de la Unidad de Igualdad.

Por lo que respecta a las acciones 4.4, 5.2 y 8.2, éstas deben ser concretadas mediante el desarrollo de un espacio web, bajo la responsabilidad y trabajo técnico de la Unidad de Igualdad, que permita realizar una difusión eficaz de las campañas y sus materiales de información dirigidos a facilitar la consolidación de una cultura de la participación proactiva en la comunidad universitaria y en la vida personal.

Pel que fa a l'abast del desenvolupament global del I Pla, cal destacar que les accions en curs corresponen a les que han de tenir continuïtat en el temps a causa del caràcter de sensibilització o educació social. La continuïtat d'aquestes accions permetrà aconseguir la transversalitat del principi d'igualtat en tots els espais i escenaris de la UPV. Així ocorre amb la visibilització de les desigualtats de gènere (acció 1.1), la separació per sexes de dades estadístiques (acció 1.6), recursos pressupostats en polítiques d'igualtat (acció 1.7), ús del llenguatge (accions de l'eix 2), clàusula social (acció 3.2), competències transversals i igualtat (accions 3.5 i 3.6) i formació amb criteris de conciliació i igualtat (accions 6.1, 6.3, 6.4 i 8.3).

L'eix 7, Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, ha sigut fortament impulsat en el desenvolupament de les accions dissenyades a aquest efecte, sent realitzades totes elles per la seua transcendència per a la convivència respectuosa en l'àmbit UPV. S'ha donat prioritat a l'obligació normativa de comptar amb un instrument de facilitat la prevenció, detecció i eradicació d'aquest tipus de violència en l'espai acadèmic i laboral, aprovant-se el *Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe* en la sessió de 25 de setembre de 2014 del Consell de Govern.

Es recomana la difusió periòdica d'aquest *Protocol*, la realització de formació dirigida a nou personal i a qui no haja pogut seguir l'edició del curs "Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe" en l'organització oferit per la UFASU, i el disseny de campanyes d'autoformació.

Es pot concloure que:

1. El I Pla d'igualtat UPV ha respost a la realitat institucional i se n'ha pogut executar el 78%.
2. La implementació de qualsevol pla necessita la col·laboració de centres, àrees, serveis i unitats així com de la representació sindical perquè tinga eficàcia pràctica.
3. Cal destacar la necessària implicació de la voluntat institucional per a l'abordatge de les accions que requereixen un canvi en la normativa interna: equilibri en comissions, tribunals i altres òrgans de selecció de personal, com també mesures de conciliació i drets en la carrera professional.
4. Es revela, com a dèficit, la manca d'un programa formatiu en matèria d'igualtat dirigit al PDI.
5. S'advertix la necessitat de fer més esforç en la difusió de les accions empreses.
6. Es detecta l'absència d'accions dirigides expressament a l'alumnat. Es recomana la inclusió d'aquest col·lectiu com a grup d'interès diferenciat en els objectius del pròxim Pla.

En cuanto al alcance de desarrollo global del I Plan, se destaca cómo las acciones en curso corresponden a aquellas que deben tener una continuidad en el tiempo, dado su carácter de sensibilización o educación social. La continuidad de estas acciones permitirá lograr la transversalidad del principio de igualdad en todos los espacios y escenarios de la UPV. Así sucede con la visibilización de las desigualdades de género (Acción 1.1), la desagregación por sexos de datos estadísticos (Acción 1.6), recursos presupuestados en políticas de igualdad (Acción 1.7), uso del lenguaje (acciones del eje 2), cláusula social (Acción 3.2), competencias transversales e igualdad (Acciones 3.5, 3.6) y formación con criterios de conciliación e igualdad (Acciones 6.1, 6.3, 6.4, 8.3).

El Eje 7, Acoso sexual y acoso por razón de sexo, ha sido fuertemente impulsado en el desarrollo de las acciones diseñadas al efecto, siendo realizadas todas ellas por su trascendencia para la convivencia respetuosa en el ámbito UPV. Se ha dado prioridad a la obligación normativa de contar con un instrumento de facilitat la prevenció, detecció i eradicació de este tipo de violencia en el espacio académico y laboral, aprobándose el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* en la sesión de 25 de septiembre de 2014 del Consejo de Gobierno.

Se recomienda la difusión periódica del mismo, la realización de formación dirigida a nuevo personal y a quien no haya podido seguir la edición del curso "Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la organización" ofertado por el UFASU, y el diseño de campañas de autoformación.

Se puede concluir que:

1. El I Plan de Igualdad UPV ha respondido a la realidad institucional, pudiéndose ejecutar en un porcentaje que alcanza el 78 % en su desarrollo global.
2. La implementación de todo Plan precisa la colaboración de centros, áreas, servicios o unidades, así como de la representación sindical para su eficacia práctica.
3. Se destaca la necesaria implicación de la institución para el abordaje de las acciones que requieren un cambio en la normativa interna: equilibrio en comisiones, tribunales y otros órganos de selección de personal, así como medidas de conciliación y derechos en la carrera profesional.
4. Se revela, como dèficit, la carencia de un programa formativo en materia de Igualdad dirigido al PDI.
5. Se advierte la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en la difusión de las acciones emprendidas.
6. Se detecta la ausencia de acciones dirigidas expresamente al alumnado. Se recomienda la inclusión de este colectivo como grupo de interés diferenciado en los objetivos del próximo Plan.



Així mateix, cal dir que durant el període de vigència, 2014-2016, s'ha consolidat l'estructura de la Unitat d'Igualtat sota l'adscripció del Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació, la qual cosa ha comportat la possibilitat de traçar una línia de continuïtat en les accions empreses, amb criteris col·laboratius, que faciliten l'enfortiment de les aliances requerides per a la transversalitat de les polítiques d'igualtat.

El quefer desplegat per la Unitat d'Igualtat s'ha dirigit a assentar les bases que conduïsquen a l'assimilació de la perspectiva de gènere com a bona pràctica en l'exercici de l'activitat i les competències de la Universitat Politècnica de València, i ha contribuït, en gran manera, a la configuració de la seua imatge i reputació corporativa.

A lo expuesto, hay que añadir, que durante el período de vigencia 2014-2016, se ha consolidado la estructura de la Unidad de Igualdad bajo la adscripción del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación, lo cual ha supuesto la posibilidad de trazar una línea de continuidad en las acciones emprendidas, bajo criterios colaborativos, que faciliten el fortalecimiento de las alianzas requeridas para la transversalidad de las políticas de Igualdad.

El trabajo desarrollado por la Unidad de Igualdad se ha dirigido a asentar las bases que conduzcan a la asimilación de la perspectiva de género como buena práctica en el desempeño de la actividad y competencias de la Universitat Politècnica de València, contribuyendo, en gran medida, a la configuración de su imagen y reputación corporativa.