

II Pla d'Igualtat (2017-2020)



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

II Pla d'Igualtat (2017-2020) de la Universitat Politècnica de València

Edició a càrrec de: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació

Direcció: Rosa Puchades Pla

Coordinació: María Rosa Cerdá Hernández

Edita Editorial Universitat Politècnica de València. Ref. 6530

Disseny i maquetació: Luz Mérida García

Depòsit Legal V-1295-2019

Publicació original: Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València (núm. 108)

ÍNDEX

Pròleg	4
Presentació	7
II Pla d'Igualtat UPV (2017-2020)	11
1. Estructura: eixos	12
2. Seguiment i avaluació	20
3. Full de ruta: accions	22
4. Aprovació del Pla	76
ANNEX I.	
Resum de l'avaluació del I Pla d'Igualtat	79

Pròleg

Com a rector de la Universitat Politècnica de València, em plau presentar aquesta publicació, que posa de manifest el resultat de l'esforç conjunt que la nostra activitat aporta a la construcció global d'una societat sota el paradigma de la igualtat i la no discriminació.

Els documents que conformen aquesta col·lecció –el *II Pla d'igualtat, el Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament i el Protocol d'atenció a la identitat i l'expressió de gènere*– es vinculen al compliment de les metes establides en els Objectius de desenvolupament sostenible, en els quals la igualtat i la no discriminació es contempen des d'una perspectiva transversal, tenint com a eix la dimensió humana com a fonament per a aconseguir la sostenibilitat social.

Contribuir a la transformació social per a aconseguir una societat justa i igualitària en la qual cada persona es veja reconeguda en les seues capacitats, aptituds i competències és la missió de la Universitat Politècnica de València, l'activitat de la qual s'inspira en la igualtat, la justícia, la solidaritat i el pluralisme.

Així mateix, el desenvolupament del coneixement i la recerca, així com la implementació pràctica dels resultats amb caràcter d'innovació tècnica, posicionen la Universitat Politècnica de València en un lloc preeminent entre els seus iguals.

Amb aquesta publicació s'ofereix un instrument que contribueix a la igualtat efectiva de dones i homes a la nostra Universitat. Per això, vull agrair l'exemplar labor que s'hi ha fet, fruit de l'impuls del Vicerectorat

de Responsabilitat Social i Cooperació, a través de la Unitat d'Igualtat de la UPV, i felicitar-los-en.

Mitjançant el *II Pla d'igualtat (2017-2020)* es fa visible el compromís de la UPV amb les polítiques d'igualtat en tots els àmbits. La promoció d'eixos d'interès transversal en matèria d'igualtat i no discriminació s'instrumentalitza a través d'accions i mesures amb les quals es pretén l'eliminació de les barreres i els obstacles que dificulten, quan no impedeixen, la igualtat real.

A més, el *II Pla d'igualtat (2017-2020)* integra en l'eix 6 les accions de tolerància zero davant les situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere i per raó d'identitat i expressió de gènere.

Francisco J. Mora Mas
Rector

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), assenyala 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:

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* 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.

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.

II Pla d'Igualtat (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 i, d'altra banda, es considera la necessitat de consolidar les accions empreses en el marc dels eixos establits.

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

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 45 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:

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, vetlant 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.

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 complemente 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, 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 constitueixen 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.

OBJECTIU

Optimar el capital humà de la Universitat responent 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 5.5. Programació de la formació contínua d'acord amb les mesures de conciliació.

Acció 5.6. 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 violènciasexual 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.

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 45 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.

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. 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.



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:

- Responsabilitat: quina estructura o òrgan ha de participar en la implementació de l'acció perquè aquesta siga realitzada
- Periodicitat: vinculació temporal de l'acció. Les considerades permanents mantenen un caràcter continuat en la definició de la cultura d'igualtat de la institució
- Estratègia: previsió de mesures d'execució de cada acció. Resta subjecta a les modificacions que la facen possible
- 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.

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.

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 mantinguem 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 VRSCE 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 LENGUATGE 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.

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 SUBVENCIIONS 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 LENGUATGE ADMINISTRATIU SEGONS CRITERIS INCLUSIUS 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.

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

Previsió 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 incremente 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 LENGUATGE 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.

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 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 PRINCIPÍ D'IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ

Responsabilitat

Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

Periodicitat

Previsió 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 publiqui 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 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.

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.

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 PRINCIPÍ 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.

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 l'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 puga afectar.

Indicadors

Nombre d'òrgans amb composició equilibrada.

ACCIÓ 4.4. PROMOUR 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

Vicerektorat 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 PRINCIPÍ D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

Responsabilitat

Unitat d'Igualtat. Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació.

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

Optimar el capital humà de la Universitat responent 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

Permanente.

Estratègia

Difondre l'obligatorietat de la composició paritària sempre que siga possible.

Indicadors

Nombre d'activitats fetes.

ACCIÓ 5.3. POTENCIAR LA INSERCIÓ LABORAL DE L'ALUMNAT MITJANÇANT FORMACIÓ QUE ELIMINE BIAIXOS DE GÈNERE

Responsabilitat

Vicerektorat 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.

Indicadors

Nombre de convocatòries amb inclusió de la normativa, nombre d'accions de formació oferits.

ACCIÓ 5.5. 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 5.6. 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 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

Vicerektorat 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.

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 pugui 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.

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.

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.

4. APROVACIÓ DEL PLAN

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 prengueu 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.

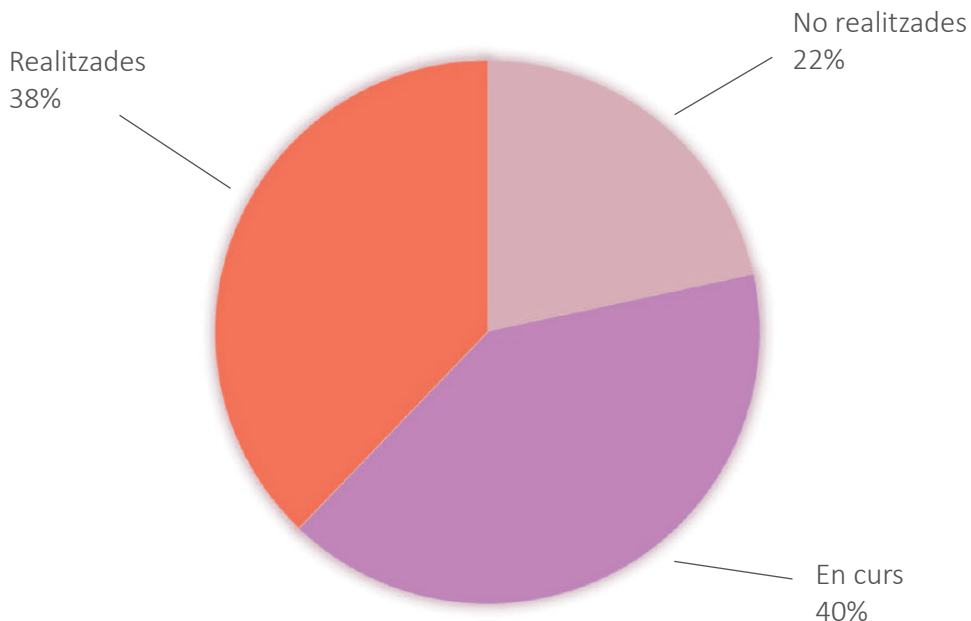


Figura 4. Grau de compliment de les accions

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.

Eje 4. POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

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. 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 facilite 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:

- El Pla d'igualtat UPV ha respost a la realitat institucional i se n'ha pogut executar el 78%.
- 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.
- 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.
- Es revela, com a dèficit, la manca d'un programa formatiu en matèria d'igualtat dirigit al PDI.
- S'adverteix la necessitat de fer més esforç en la difusió de les accions empreses.
- 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.

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.

