



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT
SOCIAL I COOPERACIÓ

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

[Unidad de Igualdad](#)



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	2
2. II PLAN DE IGUALDAD UPV (2017-2020)	4
2.1. Estructura.....	5
2.2. Seguimiento y evaluación	10
2.3. Hoja de ruta	10
2.4. Aprobación del Plan.....	26
ANEXO I. Resumen de la evaluación del I Plan de Igualdad	27

1. PRESENTACIÓN





La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril¹², 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 Estatutos¹:

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*² 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.

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

¹DECRETO 182/2011, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de València

²Compromiso 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



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 46.2³ 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.



A continuación, se presentan 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, Personal de Administración y Servicios, y Personal de Investigación.

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:

- **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.





- **Acció 2.7.** Elaborar un Manual de Estilo de comunicació inclusiva.
 - **Acció 2.8.** Formació 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 a la comunidad universitaria de un Código Ético.
 - **Acció 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.
 - **Acció 3.3.** Impulsar la coeducación en materia de Igualdad en el Centro Educativo Infantil Vera.
 - **Acció 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.
 - **Acció 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.
 - **Acció 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.
 - **Acció 3.7.** Impulsar la orientación vocacional y académica dirigida a la eliminación de los estereotipos de género.
 - **Acció 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.



- **Acció 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.
 - **Acció 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.
 - **Acció 4.3.** Composición equilibrada, siempre que sea posible, en todos los órganos que se constituyan como objeto de la selección o promoción del PDI.
 - **Acció 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.
 - **Acció 4.5.** Inclusión de la transversalidad de la igualdad en la formación docente del PDI y del personal de investigación.
 - **Acció 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 respondiendo a la igualdad efectiva en el desarrollo profesional y participación proactiva en la comunidad universitaria.

 - **Acció 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.
 - **Acció 5.2.** Proporcionar información y asesoramiento a las asociaciones de estudiantes para la inclusión de la transversalidad de género en todas sus actividades.
 - **Acció 5.3.** Potenciar la inserción laboral del alumnado mediante formación que elimine sesgos de género.
 - **Acció 5.4.** Inclusión de la legislación básica en materia de igualdad en las convocatorias públicas de empleo de su personal.
 - **Acció 5.6.** Programación de la formación continua acorde con las medidas de conciliación.
 - **Acció 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 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 la elaboración 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 Universitat.

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 previsiones 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:

- Responsabilidad: qué estructura u órgano deberá participar en la implementación de la acción para su realización
- 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.
- Estrategia: previsión de medidas de ejecución de cada acción. Está sujeta a las modificaciones que la hagan posible.
- 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.

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 trimestre. 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.

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 destinados a políticas de Igualdad

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado 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 - Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Gabinete de Comunicación. Área de Comunicación. Jefaturas y Direcciones de centros. Delegación de Estudiantes.

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

14



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 manifiestamente 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 2018-19.

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 inclusivos 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.

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 2017-18.

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.

15



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 2017-18.
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 incremente 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.

16

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.

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 2017-18
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 2017-18

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 2017-18

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.

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.

18

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.

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 cooperación al desarrollo y género.



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

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

19

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 2018-19.

ESTRATEGIA: revisión de la normativa propia UPV y propuesta, en su caso, de modificación de normativa superior (competencias ANECA) para el respeto y no discriminación de las situaciones derivadas de la maternidad y paternidad, así como de atención a 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 contemplan la transversalidad del principio de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

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

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 respondiendo 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.





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.

22

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 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 presuntamente 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: inclusió del compromís institucional en el Protocolo de actuació 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.

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.

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

24

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.

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.

25

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, quedando como no realizadas 8 de ellas, habiéndose alcanzado 14 y manteniéndose en curso 15 de las 37 acciones previstas (Figura 4).

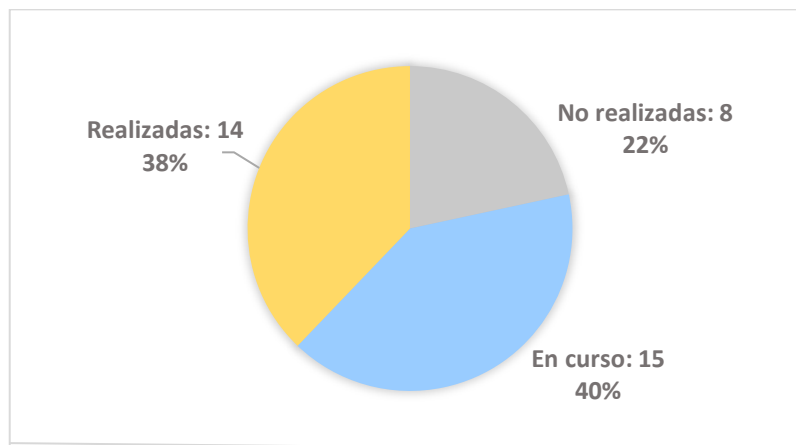


Figura 4. Grado de cumplimiento de las acciones

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

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 facilite la prevención, detección y erradicación 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:

- 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.
- La implementación de todo Plan precisa la colaboración de centros, áreas, servicios o unidades, así como de la representación sindical para su eficacia práctica.
- 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.
- Se revela, como déficit, la carencia de un programa formativo en materia de Igualdad dirigido al PDI.
- Se advierte la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en la difusión de las acciones emprendidas.
- 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.

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.

