



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

---

**VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT  
SOCIAL I COOPERACIÓ**

## **I PLAN DE IGUALDAD (2014-2016)**

Aprobado en Comisión de Igualdad de 17 de enero de 2014

I PLAN DE IGUALDAD (2014-2016) .....	3
© INTRODUCCIÓN.....	3
© ESTRUCTURA DEL PLAN .....	4
© EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	5
© EJES Y OBJETIVOS GENERALES .....	6
© HOJA DE RUTA: EJES, ACCIONES Y EVIDENCIAS .....	9
© APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	20
REFERENCIA LEGISLATIVA .....	21

# I PLAN DE IGUALDAD (2014-2016)

## © INTRODUCCIÓN

La igualdad efectiva de mujeres y hombres es un reto universal que también se afronta desde el ámbito universitario.

Informes de distintos órganos<sup>1</sup> señalan la existencia de desigualdades tanto en la carrera docente e investigadora como entre el colectivo del personal de administración y servicios.

Las desigualdades provocan desequilibrio social puesto que suponen la pérdida de un importante capital humano que, difícilmente, puede recuperarse si no se interviene con políticas dirigidas a la eliminación de las discriminaciones y desigualdades de trato.

Por ello, la Universitat se reconoce a sí misma como el escenario adecuado para trabajar por el reto de alcanzar la igualdad efectiva.

Y en su compromiso con las políticas de igualdad emprende este reto desde una doble perspectiva: como estrategia de interacción con su propia comunidad y como garante social del ejercicio responsable en la formación de los futuros profesionales.

La Universitat lo declara así en su Estatuto:

*Los valores que inspiran la organización y la actuación democrática de la Universitat son la libertad, la igualdad, la justicia, la solidaridad y el pluralismo, con pleno respeto al desarrollo sostenible, así como a los derechos y libertades reconocidos en la Constitución española y en el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana*

La Universitat Politècnica de València inicia las medidas dirigidas a la eliminación de las brechas de género existentes en su institución para lo que presenta su I Plan de Igualdad (2014-2016).

---

<sup>1</sup> *Política científica* (2001). Comisión Europea. Red Europea de Evaluación de Tecnología (ETAN).  
*Académicas en cifras* (2007). Mº Educación y Ciencia.  
*Sistema educativo y capital humano* (2009). Consejo Económico y Social (CES)  
*Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española* (2011). CES  
*Libro blanco: situación de las mujeres en la ciencia española* (2011). Unidad de Mujeres y Ciencia (UMYC).  
*Científicas en cifras* (2011). UMYC  
*El género en la investigación* (2011). UMYC

## © ESTRUCTURA DEL PLAN

El I Plan de Igualdad (2014-2016) se diseña como el instrumento mediante el cual se ordenan las medidas que permitan alcanzar la igualdad efectiva en la UPV: la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres eliminando toda discriminación por razón de sexo. Es, pues, un instrumento al servicio de los colectivos del Personal de Administración y Servicios (PAS), personal de investigación y Personal Docente e Investigador (PDI) representados en la Comisión de Igualdad como *órgano de trabajo, consulta y participación de los empleados públicos en materia de igualdad*<sup>2</sup>.

El Plan diseñado pretende la transversalidad del principio de igualdad en todos los ámbitos de actuación de la Universitat, para lo cual se han establecido los siguientes ejes:

EJE 1- Promoción de las políticas de igualdad.

EJE 2- Comunicación, imagen y lenguaje institucional.

EJE 3- Responsabilidad Social en materia de igualdad.

EJE 4- Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia.

EJE 5- Participación equilibrada por género.

EJE 6- Desarrollo profesional.

EJE 7- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

EJE 8- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Las acciones que derivan de los objetivos de cada uno de los ejes son las que configuran este Plan (2014-2016), cuyo fin último es la disminución progresiva de las desigualdades de género mediante la construcción de un escenario de igualdad real.

Los ejes establecidos se acompañan de propuestas de acción y de las evidencias de las mismas, para su correspondiente seguimiento y evaluación.

El período 2014-2016 se establece como un plazo suficiente para poner en marcha y concluir las acciones propuestas, sentando las bases para actuaciones futuras según la valoración de los resultados obtenidos.

Los objetivos se revisarán y concretarán periódicamente para proceder a su ajuste y oportunidad según la evolución institucional ante las acciones

---

<sup>2</sup> Acta de fecha de 26 de julio de 2011, de la Reunión mantenida por la Mesa General de Negociación de la Universitat Politècnica de València

emprendidas, plasmando dichos ajustes en una hoja de ruta que marcará las etapas del trabajo.

Como base para su diseño, el Plan recoge las consideraciones y recomendaciones contenidas en el estudio diagnóstico previo, así como aquellos resultados de acciones sociales ya consolidadas en la Universitat y la observación del Plan Estratégico 2007/2014<sup>3</sup>.

El I Plan de Igualdad UPV, previa consulta a la Comisión de Igualdad y consenso en la mesa negociadora, entrará en vigor tras su aprobación en Consejo de Gobierno. Será publicado en el BOUPV y asimismo difundido a través de la microweb de la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación. Dicha microweb será el medio de información a la comunidad universitaria sobre las actuaciones derivadas del mismo.

Tras exponer la estructura del Plan y los ejes diseñados, a continuación se señala su evaluación y seguimiento.

## © EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Iniciada la implementación del I Plan de Igualdad UPV es necesario establecer los criterios para su seguimiento y evaluación.

Conocer el grado de cumplimiento de lo planificado favorece una visión más eficiente de la realidad institucional en los períodos de tiempo considerados.

Además, el seguimiento y evaluación del Plan permiten la detección de necesidades susceptibles de mejora, así como la medición del impacto generado en la Universitat.

Para un control más eficaz del desarrollo de las actuaciones derivadas del Plan de Igualdad se realizará su seguimiento a través de evidencias que permitan obtener la información precisa sobre el grado de desarrollo del Plan y la necesidad de realizar modificaciones sobre las acciones diseñadas, o bien incorporar nuevas acciones.

Así, se presentan las evidencias específicas para cada eje del Plan con el fin de valorar la eficacia de las acciones llevadas a cabo según los objetivos previstos.

Los resultados obtenidos del seguimiento y evaluación sentarán las bases para el siguiente Plan, que deberá expresar el grado de cumplimiento ya alcanzado y los nuevos objetivos propuestos, informando a la Comisión de Igualdad de dichos resultados.

---

<sup>3</sup> Plan Estratégico 2007/2014: E04 EJE IV PERSONAS. Plan de Acción: EQUIDAD. Finalidad *Establecer sistemas que fomenten la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la UPV.*

Los resultados obtenidos se incorporarán en el informe pertinente para su información anual a la comunidad universitaria.

Corresponde a la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación la realización de la evaluación y seguimiento del I Plan UPV que será presentado a la Comisión de Igualdad en informe anual.

## © EJES Y OBJETIVOS GENERALES

### ▲ EJE 1- Promover las políticas de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Disposición adicional primera, que “se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Esta consideración sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres es el fundamento de las acciones de promoción de políticas de igualdad dirigidas a incrementar la presencia de la mujer en el espacio público, en los ámbitos de gobierno y su participación activa en la comunidad universitaria.

#### **OBJETIVO**

Incorporar la dimensión transversal del principio de igualdad mediante la implicación de todo su personal, velando por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UPV, y de sus órganos de representación cuando ello sea posible.

### ▲ EJE 2- Comunicación, imagen y lenguaje institucional

El desempeño de nuestro trabajo genera un flujo incesante de información que plasma y refleja las actitudes y comportamientos como institución: la cultura corporativa como estrategia para mostrarnos ante la comunidad y representarnos frente a la sociedad, debe incorporar la comunicación inclusiva como transmisora del compromiso institucional con la igualdad.

Como establece la UNESCO en sus *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*:

*... el lenguaje, por su estrecha relación dialéctica con el pensamiento, puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad.*

#### **OBJETIVO**

Utilizar una comunicación inclusiva interna y externa.

### ▲ EJE 3- Responsabilidad Social en materia de igualdad

Las actividades y funciones desempeñadas por la Universitat tienen un alto índice de impacto en la sociedad de su entorno. Desde esta perspectiva, la formación que imparte así como la transmisión de conocimientos que realiza, junto a las actividades que sostienen ambas funciones principales, deben ser tamizadas por la transversalidad del principio de igualdad.

#### **OBJETIVO**

Transmitir a la sociedad el compromiso institucional con la igualdad de género.

### ▲ EJE 4- Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia

Actualmente, el PDI presenta una alta tasa de masculinización. Impulsar y apoyar la presencia de las mujeres en la actividad investigadora es un compromiso de las políticas de la Universitat en la gestión eficiente de su capital humano.

#### **OBJETIVO**

Incrementar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad investigadora, así como de innovación y transferencia de las mujeres PDI y personal de investigación de la UPV.

### ▲ EJE 5- Participación equilibrada por género

El bajo porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno, representación y participación de la Universitat hace necesario impulsar las medidas necesarias para incrementar dicha participación y alcanzar una composición equilibrada de sus órganos, siempre que sea posible.

#### **OBJETIVO**

Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Universitat siempre que sea posible.

### ▲ EJE 6- Desarrollo profesional

La brecha de género existente en la práctica totalidad de los grupos que integran los colectivos PDI, personal de investigación y PAS, así como las bajas tasas de feminización muestran la necesidad de arbitrar medidas, para alcanzar el equilibrio igualitario, siempre que sea posible.

#### **OBJETIVO**

Optimizar el capital humano de la Universitat con el fin de alcanzar la igualdad efectiva en el desarrollo profesional.

### ▲ **EJE 7-** Acoso sexual y acoso por razón de sexo

La existencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son la máxima expresión de la pervivencia de las discriminaciones de género, siendo las mujeres víctimas de ellas en un número mayor que sus compañeros.

Este tipo de violencia dirigida contra la dignidad de la persona tiene que ser controlada y erradicada de nuestro entorno inmediato.

#### **OBJETIVO**

Informar, prevenir, detectar y facilitar la resolución de situaciones de acoso y discriminación en la Universitat mediante las herramientas necesarias y las debidas garantías.

### ▲ **EJE 8-** Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

El buen uso del tiempo, y su gestión eficiente, afecta tanto al colectivo PDI como PAS y personal de investigación. Es característica generalizada que sean las mujeres quienes se vean más directamente afectadas por las dificultades de conciliación laboral, personal y familiar, incidiendo directamente en su rendimiento y progreso profesional.

Un objetivo de la Universitat es modificar esta tendencia, facilitando los instrumentos necesarios para una mejora en la gestión del tiempo.

#### **OBJETIVO**

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

## © HOJA DE RUTA: EJES, ACCIONES Y EVIDENCIAS

Se presenta la Hoja de Ruta del I Plan de Igualdad UPV a modo de programación para el desarrollo de las acciones contempladas en los diferentes ejes del Plan.

Dichas acciones se desarrollarán según la normativa de protección de datos, derecho a la propia imagen y propiedad intelectual.

La programación de las acciones se ha realizado observando cuál es la situación del aspecto contemplado, y su posible previsión temporal, así como qué estrategias se prevén como las más apropiadas.

Según la situación de cada medida –a fecha de julio 2013- cada una de las acciones se ha clasificado en:

- Diseñada: acción prevista pero no iniciada.
- En revisión continua: se está desarrollando.
- Realizada: acción concluida.

Se advierte que la existencia de acciones en revisión continua o ya realizada responde a la realidad institucional en la que se han desarrollado medidas propias del Plan de Igualdad, asimiladas ya en la dinámica organizativa. Sobre esas medidas cabe realizar una evaluación y análisis de necesidades no detectadas.

Atendiendo a la previsión temporal para la realización de las acciones se han considerado tres tiempos:

- Permanente: acciones que se interrelacionan con otras y cuyo carácter debe ser indefinido en la cultura organizativa institucional.
- Largo plazo: puede llegar a abarcar todo el período previsto para el Plan.
- Trimestral: aquellas acciones que deben tener un curso activo y más inmediato.

En cuanto a las estrategias propuestas para cada acción, no se ha tratado de hacer un análisis exhaustivo de los instrumentos de actuación, sino una breve exposición del posible enfoque de cada acción ante su implementación.

Estas previsiones son susceptibles de las posibles modificaciones que se consideren necesarias para su correcto desarrollo, así como, de una mayor eficacia en su integración en la rutina institucional.

A continuación se muestra la representación de la situación actual en la implementación de las acciones. (Figura 1).

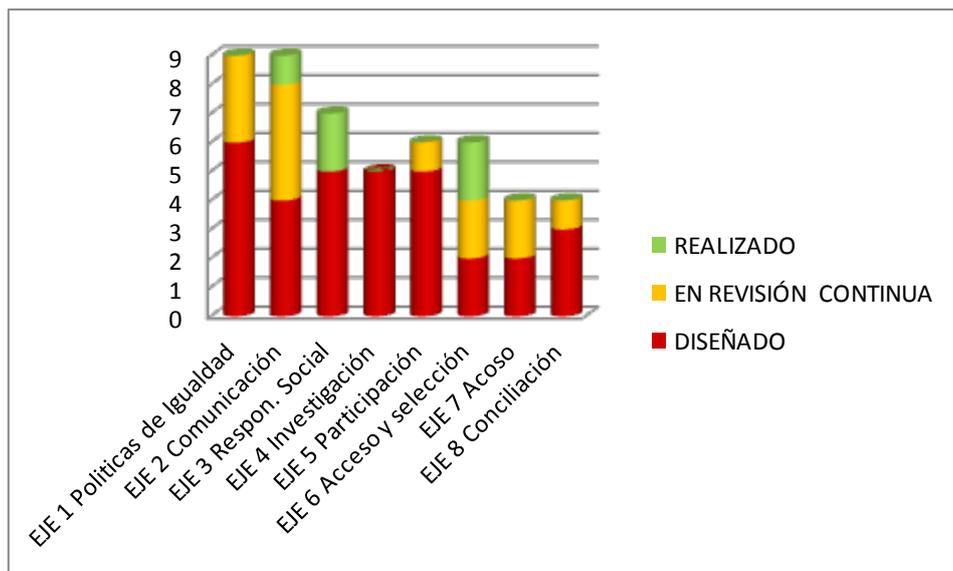


Figura 1. Plan de Igualdad: acciones y progreso

Esta situación representa un grado de implementación bajo en cuanto a las acciones realizadas, y medio en aquellas que están en proceso. (Figura 2).

El grado de implementación está directamente vinculado a la fase inicial en la que se encuentra el Plan.

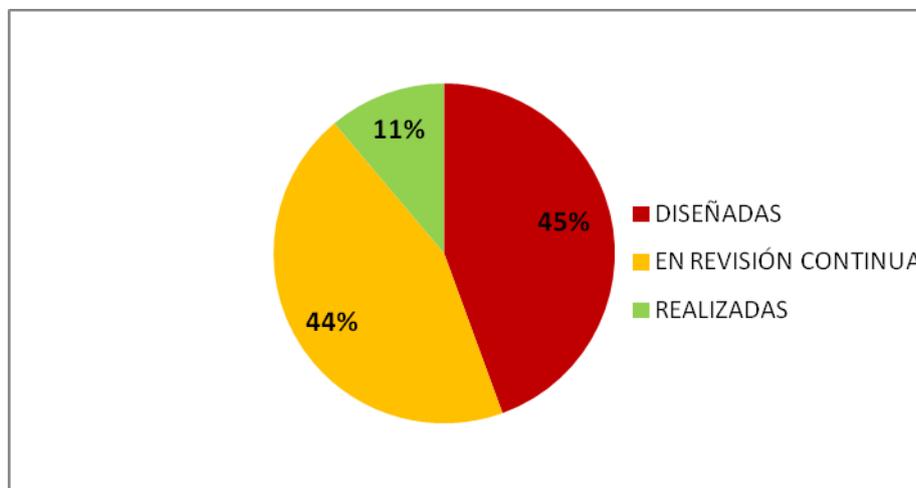


Figura 2. Situación de las acciones: porcentaje del grado de implementación

A continuación se exponen las acciones previstas para cada eje.

## EJE 1. POLÍTICAS DE IGUALDAD

**Objetivo:** incorporar 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.

**SITUACIÓN:** en revisión continua.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** vincular esta acción a todas las acometidas por la Unidad de Igualdad.

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

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** comunicación del resultado del estudio diagnóstico.

**Acción 1.3.** Sensibilización sobre la igualdad de mujeres y hombres en la comunidad universitaria.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** difusión del material preparado por la Unidad de Igualdad.

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

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** publicación del Plan y difusión a través del boletín semanal digital "En un clic".

**Acción 1.5.** Información sobre la microweb de la Unidad de Igualdad como vía de comunicación con la comunidad universitaria sobre temas de Igualdad.

**SITUACIÓN:** en revisión continua.

**PREVISIÓN:** trimestral.

**ESTRATEGIA:** difusión boletín semanal digital "En un clic".

**Acción 1.6.** Incorporar la variable de sexo a todas las aplicaciones de uso estadístico de la UPV cuando ello sea necesario y de acuerdo con la normativa de protección de datos.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** solicitud formal y motivada al servicio correspondiente.

**Acción 1.7.** Visibilizar los recursos del presupuesto de la Universitat destinados a políticas de Igualdad.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** difusión de las acciones emprendidas con base a esos presupuestos.

EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 1	Comentario
Campañas de sensibilización y concienciación.	Se realizarán anualmente.
Vía de comunicación a través espacio microweb.	Información y difusión del espacio.
Difusión I Plan Igualdad UPV.	Utilización de las vías de comunicación institucionales.

## EJE 2. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL

**Objetivo:** utilizar el lenguaje para una comunicación inclusiva interna y externa.

**Acción 2.1.** Impulsar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la UPV.

**SITUACIÓN:** en revisión continua.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** difusión de material elaborado por la Unidad de Igualdad para tal fin.

**Acción 2.2.** Difusión del documento *Buenas prácticas para una comunicación no sexista*.

**SITUACIÓN:** en revisión continua.

**PREVISIÓN:** trimestral.

**ESTRATEGIA:** difusión boletín semanal digital “En un clic”.

**Acción 2.3.** Revisión y adaptación del lenguaje administrativo cuando ello sea posible.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** elaboración del documento “Buenas prácticas en lenguaje administrativo”.

**Acción 2.4.** Mantener una vía de comunicación con la comunidad universitaria para la consulta sobre comunicación inclusiva.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** trimestral.

**ESTRATEGIA:** [igualtat\\_upv@upv.es](mailto:igualtat_upv@upv.es) y posible implementación wiki.

**Acción 2.5.** Elaborar un Manual de Estilo de comunicación inclusiva.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** elaboración del Manual sobre comunicación inclusiva a través de los diferentes soportes y medios utilizados habitualmente en la UPV.

**Acción 2.8.** Formación específica en el uso del lenguaje inclusivo en los planes de formación de PAS, personal de investigación y PDI.

**SITUACIÓN:** en revisión continua.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** inclusión en el programa de formación.

<b>EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 2</b>	<b>Comentario</b>
Campaña sobre la comunicación inclusiva.	Se realizarán anualmente.
Vía de comunicación a través espacio microweb.	Información y difusión del espacio.
Difusión del documento <i>Buenas prácticas para una comunicación no sexista</i> .	Utilización de las vías de comunicación institucionales.
Manual de Estilo de comunicación inclusiva	Colaboración con las áreas y servicios correspondientes.
Formación específica en lenguaje administrativo inclusivo.	Realización de las acciones formativas.

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

**Objetivo:** transmitir a la sociedad el compromiso institucional con la Igualdad.

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

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** programación de las acciones formativas o como parte de ellas.

**Acción 3.2.** 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.

**SITUACIÓN:** diseñada

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** inclusión en los documentos pertinentes.

**Acción 3.3.** Participación de la UPV en la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) y en otras redes u organizaciones de interés en la

materia.

**SITUACIÓN:** realizada.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** participación en los foros técnicos.

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

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** inclusión de la perspectiva de género en la orientación laboral.

**Acción 3.5.** Fomentar las competencias transversales para la mejora de las aptitudes profesionales desde la responsabilidad social.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** impulso de formación transversal en responsabilidad social.

**Acción 3.6.** Incorporar la perspectiva de Género y la transversalidad del principio de igualdad en los programas de Cooperación al desarrollo.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** inclusión en la formación, soporte y evaluación de los proyectos de la perspectiva de Género.

<b>EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 3</b>	<b>Comentario</b>
Cursos, talleres y jornadas diseñados para la difusión de la transversalidad del principio de igualdad.	Programación anual y celebración de los mismos
Oferta formativa en materia de igualdad.	Programación ofertada desde las áreas competentes.
Participación del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación en redes y organizaciones de interés en la materia.	Existencia de programación anual.
Fomento de las competencias transversales para la mejora profesional.	Información de acciones dirigidas al impulso de formación transversal en responsabilidad social.
Transversalidad de igualdad en programas de Cooperación al desarrollo	Información sobre los programas desarrollados.
Inclusión de la Acción 3.2 en los contratos administrativos.	Número de contratos en los que se incluye.

## 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.

**Acción 4.1.** Composición equilibrada, siempre que sea posible, en comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de investigación.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** respetar la paridad siempre que sea posible.

**Acción 4.2.** Promover la candidatura de mujeres en las convocatorias de reconocimientos institucionales y distinciones honoríficas.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** difundir los logros científicos, técnicos y sociales de las mujeres en las diferentes áreas del espacio público: Día de la Ciencia (10 de noviembre), Día internacional de la Mujer (8 de marzo), etc.

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

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** inclusión en la programación.

**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.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** canales de comunicación UPV.

### EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 4

### Comentario

Número de mujeres premiadas, doctoras honoris causa y demás reconocimientos institucionales.

Cuantificación de las mujeres distinguidas o galardonadas.

Cursos y talleres con inclusión de la transversalidad de la Igualdad en la actividad del PDI y personal de investigación.

Programación anual de la oferta formativa.

Noticias de publicaciones que contemplen la transversalidad del principio de igualdad efectiva.

Información sobre el número de materiales.

## EJE 5. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA POR GÉNERO

**Objetivo:** lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Universitat.

**Acción 5.1.** Representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales de concursos competencia de la UPV para la selección de personal docente e investigador, así como en la selección del personal de investigación y del personal de administración y servicios, siempre que sea posible.

**SITUACIÓN:** en revisión continua.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** mantener la paridad siempre que sea posible.

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

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** programación formativa.

**Acción 5.3.** Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible, en los órganos de representación unipersonales y colegiados de Escuelas, Facultades, Departamentos y estructuras de investigación, así como en los órganos de representación del PAS.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** información en el boletín semanal digital "En un clic".

### EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 5

### Comentario

Composición de los órganos colegiados y de representación del personal de la UPV.

Cuantificación de la presencia de mujeres y hombres.

Composición en las comisiones y tribunales de oposición y concursos de la UPV.

Cuantificación de la presencia de mujeres y hombres.

Acciones de promoción de la participación de la mujer en la UPV.

Desarrollo de campañas anuales.

Composición de los órganos de gobierno, participación y representación.

Cuantificación de la presencia de mujeres y hombres en dichos órganos.

## EJE 6. DESARROLLO PROFESIONAL

**Objetivo:** optimizar el capital humano de la Universitat respondiendo a la igualdad efectiva en el desarrollo profesional.

**Acción 6.1.** Inclusión de la legislación básica en materia de igualdad en las convocatorias públicas de empleo de su personal.

**SITUACIÓN:** realizada.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** observación de la *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

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

**SITUACIÓN:** en revisión continua.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** propuestas de revisión de puntos o acciones.

**Acción 6.4.** Programación de la formación continua acorde con las medidas de conciliación.

**SITUACIÓN:** en revisión continua.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** procurar horarios compatibles con la conciliación.

**Acción 6.5.** 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.

**SITUACIÓN:** en revisión continua.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** facilitar la actualización en el desempeño laboral.

EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 6	Comentario
Observación del principio de Igualdad.	Cumplimiento del mismo.
Legislación básica en materia de igualdad.	Inclusión del temario.
Formación tras permisos, excedencias o enfermedad.	Información sobre el número de solicitudes y concesiones.

## EJE 7. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

**Acción 7.1.** Elaboración de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** difusión a la comunidad universitaria.

**Acción 7.2.** Desarrollo de medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio dirigidas al PAS, personal de investigación y PDI.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** difundir información y establecer buenas prácticas.

**Acción 7.3.** Manifestación del compromiso institucional para perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, acoso sexual o por razón de sexo.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** canales de comunicación UPV.

**Acción 7.4.** Difusión de las medidas institucionales ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** canales de comunicación UPV.

### EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 7

### Comentarios

Protocolo de actuación.

Elaboración del mismo.

Medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas.

Programación anual.

## EJE 8. 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 8.1:** Revisión de las medidas de conciliación implantadas ante la detección de necesidades no contempladas.

**SITUACIÓN:** diseñada

**PREVISIÓN:** permanente

**ESTRATEGIA:** evaluación de las medidas de conciliación

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

**SITUACIÓN:** diseñada.

**PREVISIÓN:** largo plazo.

**ESTRATEGIA:** campaña sobre conciliación y corresponsabilidad.

**Acción 8.3:** Posibilitar la formación continua a distancia tanto del PAS y personal de investigación como del PDI.

**SITUACIÓN:** en revisión continua.

**PREVISIÓN:** permanente.

**ESTRATEGIA:** impulsar el uso de las plataformas on line.

EVIDENCIAS DE DESARROLLO DEL EJE 8	Comentarios
Formación continua a distancia.	Oferta modalidad formativa on line.
Buenas prácticas en la gestión del tiempo.	Elaboración del documento y su difusión.

## © APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad, tras alcanzar su consenso en Mesa General de Negociación, se trasladará al Consejo de Gobierno entrando en vigor tras su aprobación.

Dicha aprobación y el inicio de su desarrollo será difundido a través de los canales de comunicación habituales en la Universitat Politècnica de València.

## REFERENCIA LEGISLATIVA

Directiva 76/207/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

*Constitución Española.*

*Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.*

*Estatutos de la Universitat Politècnica de València.*

*LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

*LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

*LEY 9/2003 de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.*

*LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.*

*LEY 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.*

*LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana.*

*LEY 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.*

*LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.*

*LEY 11/2003, de 10 de abril, sobre el Estatuto de las personas con discapacidad.*

