

I PLA D'IGUALTAT 2014-2016

(Aprovat pel Consell de Govern en la sessió de 6 de març de 2014)

Introducció

La igualtat efectiva de dones i homes és un repte universal que també s'afronta des de l'àmbit universitari.

Informes de distints òrgans¹ assenyalen l'existència de desigualtats tant en la carrera docent i investigadora com entre el col·lectiu del personal d'administració i serveis.

Les desigualtats provoquen desequilibri social, ja que suposen la pèrdua d'un important capital humà que, difícilment, es pot recuperar si no s'intervé amb polítiques adreçades a l'eliminació de les discriminacions i desigualtats de tracte.

Per això, la Universitat es reconeix a si mateixa com l'escenari adequat per a treballar pel repte d'assolir la igualtat efectiva.

I, en el seu compromís amb les polítiques d'igualtat, mampren aquest repte des d'una doble perspectiva: com a estratègia d'interacció amb la pròpia comunitat i com a garant social de l'exercici responsable en la formació dels futurs professionals.

La Universitat ho declara així en els seus Estatuts:

Els valors que inspiren l'organització i l'actuació democràtica de la Universitat són la llibertat, la igualtat, la justícia, la solidaritat i el pluralisme, amb ple respecte al desenvolupament sostenible, així com als drets i llibertats reconeguts en la Constitució espanyola i en l'Estatut d'Autonomia de la de la Comunitat Valenciana

La Universitat Politècnica de València inicia les mesures adreçades a l'eliminació de les bretxes de gènere que hi ha en la seua institució, per a la qual cosa presenta el I Pla d'Igualtat (2014-2016).

Estructura del pla

El I Pla d'Igualtat (2014-2016) es dissenya com l'instrument mitjançant el qual s'ordenen les mesures que permeten

1. *Política científica* (2001). Comissió Europea. Xarxa Europea d'Avaluació de Tecnologia (ETAN).

Académicas en cifras (2007). Ministeri d'Educació i Ciència.

Sistema educativo y capital humano (2009). Consell Econòmic i Social (CES)

Tercer informe sobre la situació de las mujeres en la realidad sociolaboral española (2011). CES *Libro blanco: situación de las mujeres en la ciencia española* (2011). Unitat de Dones i Ciència (UMYC).

Científicas en cifras (2011). UMYC

El género en la investigación (2011). UMYC

I PLAN DE IGUALDAD 2014-2016

(Aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 6 de marzo de 2014)

Introducción

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

Informes de distintos órganos¹ 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).

Estructura del plan

El I Plan de Igualdad (2014-2016) se diseña como el instrumento mediante el cual se ordenan las medidas que permitan

1. *Política científica* (2001). Comisión Europea. Red Europea de Evaluación de Tecnología (ETAN).

Académicas en cifras (2007). M^o 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

assolir la igualtat efectiva a la UPV: la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes eliminant qualsevol discriminació per raó de sexe. És, doncs, un instrument al servei dels col·lectius del personal d'administració i serveis (PAS), personal d'investigació i personal docent i investigador (PDI) representats en la Comissió d'Igualtat com a *òrgan de treball, consulta i participació dels empleats públics en matèria d'igualtat*².

El Pla dissenyat pretén la transversalitat del principi d'igualtat en tots els àmbits d'actuació de la Universitat, per a la qual cosa s'han establert els eixos següents:

- EIX 1 - Promoció de les polítiques d'igualtat.
- EIX 2 - Comunicació, imatge i llenguatge institucional.
- EIX 3 - Responsabilitat social en matèria d'igualtat.
- EIX 4 - Política d'igualtat en investigació, innovació i transferència.
- EIX 5 - Participació equilibrada per gènere.
- EIX 6 - Desenvolupament professional.
- EIX 7 - Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- EIX 8 - Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Les accions que deriven dels objectius de cadascun dels eixos són les que configuren aquest Pla (2014-2016), l'últim fi del qual és la disminució progressiva de les desigualtats de gènere mitjançant la construcció d'un escenari d'igualtat real.

Els eixos establerts s'acompanyen de propostes d'acció i de les evidències d'aquestes, per al seguiment i l'avaluació corresponents.

El període 2014-2016 s'estableix com un termini suficient per a posar en marxa i concloure les accions proposades, per a assentar les bases per a actuacions futures segons la valoració dels resultats obtinguts.

Els objectius es revisaran i concretaran periòdicament per a efectuar-ne l'ajust i l'oportunitat segons l'evolució institucional per les accions mampreses, i plasmar-ne els dits ajustos en un full de ruta que marcarà les etapes del treball.

Com a base per al seu disseny, el Pla recull les consideracions i recomanacions contingudes en l'estudi diagnòstic previ, així com els resultats d'accions socials ja consolidades a la Universitat i l'observació del Pla Estratègic 2007-2014³.

2. Acta del dia 26 de juliol de 2011, de la reunió mantinguda per la Mesa General de Negociació de la Universitat Politècnica de València

3. Pla Estratègic 2007-2014: E04 EIX IV PERSONES. Pla d'Acció: EQUITAT. Finalitat *Establir sistemes que fomenten la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la UPV.*

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*².

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 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 i la observación del Plan Estratègic 2007-2014³.

2. 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

3. Plan Estratégico 2007-2014: E04 EJE IV PERSONAS. Plan de Acción: EQUITAD. Finalidad *Establecer sistemas que fomenten la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la UPV.*

El I Pla d'Igualtat UPV, després de la consulta prèvia a la Comissió d'Igualtat i consens en la mesa negociadora, entra en vigor després de l'aprovació al Consell de Govern. S'ha de publicar en el BOUPV i, així mateix, difondre a través del microweb de la Unitat d'Igualtat del Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació. El dit microweb és el mitjà d'informació a la comunitat universitària sobre les actuacions derivades d'aquest.

Després d'exposar l'estructura del Pla i els eixos dissenyats, se n'assenyala tot seguit l'avaluació i el seguiment.

Avaluació i seguiment

Iniciada la implementació del I Pla d'Igualtat UPV cal establir-ne els criteris per al seguiment i l'avaluació.

Conèixer el grau de compliment de la planificació afavoreix una visió més eficient de la realitat institucional en els períodes de temps considerats.

A més, el seguiment i l'avaluació del Pla permeten la detecció de necessitats susceptibles de millora, així com la mesura de l'impacte generat a la Universitat.

Per a un control més eficaç del desenvolupament de les actuacions derivades del Pla d'Igualtat, se n'ha de realitzar el seguiment a través d'evidències que permeten obtenir la informació necessària sobre el grau de desenvolupament del Pla i la necessitat de realitzar modificacions sobre les accions dissenyades, o bé incorporar-ne de noves.

Així, es presenten les evidències específiques per a cada eix del Pla per tal de valorar l'eficàcia de les accions portades a cap segons els objectius previstos.

Els resultats obtinguts del seguiment i l'avaluació assenten les bases per al Pla següent, que ha d'expressar el grau de compliment ja assolit i els nous objectius proposats, que informa la Comissió d'Igualtat dels dits resultats.

Els resultats obtinguts s'incorporaran en l'informe pertinent per a la informació anual a la comunitat universitària.

Correspon a la Unitat d'Igualtat del Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació realitzar l'avaluació i el seguiment del I Pla UPV, que s'ha de presentar a la Comissió d'Igualtat en informe anual.

Eixos i objectius generals

Eix 1 - Promoure les polítiques d'igualtat

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix en la disposició

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.

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 “s’entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent”.

Aquesta consideració sobre la participació equilibrada de dones i homes és el fonament de les accions de promoció de polítiques d’igualtat adreçades a incrementar la presència de la dona a l’espai públic, en els àmbits de govern i la seua participació activa en la comunitat universitària.

Objectiu

Incorporar la dimensió transversal del principi d’igualtat mitjançant la implicació de tot el seu personal, i vetlar per la composició equilibrada dels òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPV, i dels seus òrgans de representació quan això és possible.

Eix 2 - Comunicació, imatge i llenguatge institucional

L’exercici del nostre treball genera un flux incessant d’informació que plasma i reflecteix les actituds i els comportaments com a institució: la cultura corporativa com a estratègia per a mostrar-nos a la comunitat i representar-nos davant de la societat, ha d’incorporar la comunicació inclusiva com a transmissora del compromís institucional amb la igualtat.

Com estableix la UNESCO en les seues *Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge*:

... el llenguatge, per l’estreta relació dialèctica amb el pensament, pot canviar gràcies a l’acció educativa i cultural, i influir positivament en el comportament humà i en la nostra percepció de la realitat.

Objectiu

Utilitzar una comunicació inclusiva interna i externa.

Eix 3 - Responsabilitat social en matèria d’igualtat

Les activitats i funcions exercides per la Universitat tenen un alt índex d’impacte a la societat del seu entorn. Des d’aquesta perspectiva, la formació que imparteix així com la transmissió de coneixements que realitza, junt amb les activitats que sostenen ambdues funcions principals, s’han de tamisar per la transversalitat del principi d’igualtat.

Objectiu

Transmetre a la societat el compromís institucional amb la igualtat de gènere.

Eix 4 - Política d’igualtat en investigació, innovació i transferència

Actualment, el PDI presenta una alta taxa de masculinització. Impulsar la presència de les dones en l’activitat investigadora

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

i donar-hi suport és un compromís de les polítiques de la Universitat en la gestió eficient del seu capital humà.

Objectiu

Incrementar la visibilitat i el reconeixement de l'activitat investigadora, així com d'innovació i transferència de les dones PDI i personal d'investigació de la UPV.

Eix 5 - Participació equilibrada per gènere

El baix percentatge de dones en els òrgans de govern, representació i participació de la Universitat fa necessari impulsar les mesures necessàries per a incrementar la dita participació i assolir-ne una composició equilibrada dels òrgans, sempre que siga possible.

Objectiu

Aconseguir la participació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de la Universitat, sempre que siga possible.

Eix 6 - Desenvolupament professional

La bretxa de gènere que hi ha en la pràctica totalitat dels grups que integren els col·lectius PDI, personal d'investigació i PAS, així com les baixes taxes de feminització mostren la necessitat d'arbitrar mesures per a assolir l'equilibri igualitari, sempre que siga possible.

Objectiu

Optimar el capital humà de la Universitat a fi d'assolir la igualtat efectiva en el desenvolupament professional.

Eix 7 - Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

L'existència de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral són la màxima expressió de la pervivència de les discriminacions de gènere, en què les dones en són les víctimes en un nombre superior que els seus companys.

Aquesta mena de violència adreçada contra la dignitat de la persona s'ha de controlar i eradicar del nostre entorn immediat.

Objectiu

Informar, prevenir, detectar i facilitar la resolució de situacions d'assetjament i discriminació a la Universitat mitjançant els instruments necessaris i les garanties degudes.

Eix 8 - Conciliació de la vida laboral, personal i familiar

El bon ús del temps, i la seua gestió eficient, afecta tant el col·lectiu PDI com PAS i personal d'investigació. És característica generalitzada que siguen les dones les que es veuen més directament afectades per les dificultats de conciliació laboral, personal i familiar, que incideix directament en el seu rendiment i progrés professional.

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 objectiu de la Universitat és modificar aquesta tendència, i facilitar els instruments necessaris per a una millora en la gestió del temps.

Objectiu

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

Full de ruta: eixos, accions i evidències

Es presenta el Full de Ruta del I Pla d'Igualtat UPV a tall de programació per al desenvolupament de les accions previstes en els diferents eixos del Pla.

Les dites accions s'han de desenvolupar segons la normativa de protecció de dades, dret a la pròpia imatge i propietat intel·lectual.

La programació de les accions s'ha realitzat observant quina és la situació de l'aspecte previst, i la seua possible previsió temporal, així com quines estratègies es preveuen com les més apropiades.

Segons la situació de cada mesura –en data de juliol de 2013– cadascuna de les accions s'ha classificat en:

- Dissenyada: acció prevista però no iniciada.
- En revisió contínua: s'està desenvolupant.
- Realitzada: acció conclosa.

S'adverteix que l'existència d'accions en revisió contínua o ja realitzada respon a la realitat institucional en què s'han desenvolupat mesures pròpies del Pla d'Igualtat, assimilades ja en la dinàmica organitzativa. Sobre aquestes mesures cal realitzar una avaluació i anàlisi de necessitats no detectades.

Atenent la previsió temporal per a realitzar les accions s'han considerat tres temps:

- Permanent: accions que s'interrelacionen amb unes altres i el caràcter de les quals ha de ser indefinit en la cultura organitzativa institucional.
- Llarg termini: pot arribar a abraçar tot el període previst per al Pla.
- Trimestral: les accions que han de tenir un curs actiu i més immediat.

Quant a les estratègies proposades per a cada acció, no s'ha tractat de fer una anàlisi exhaustiva dels instruments d'actuació, sinó una breu exposició del possible enfocament de cada acció per a la seua implementació.

Aquestes previsions són susceptibles de les possibles modificacions que es consideren necessàries per al

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 organitzativa. 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 organitzativa 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 previsions son susceptibles de las posibles modificaciones que se consideren necesarias para su correcto

desenvolupament correcte, així com d'una major eficàcia en la seua integració en la rutina institucional.

Tot seguit es mostra la representació de la situació actual en la implementació de les accions. (Figura 1).

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).

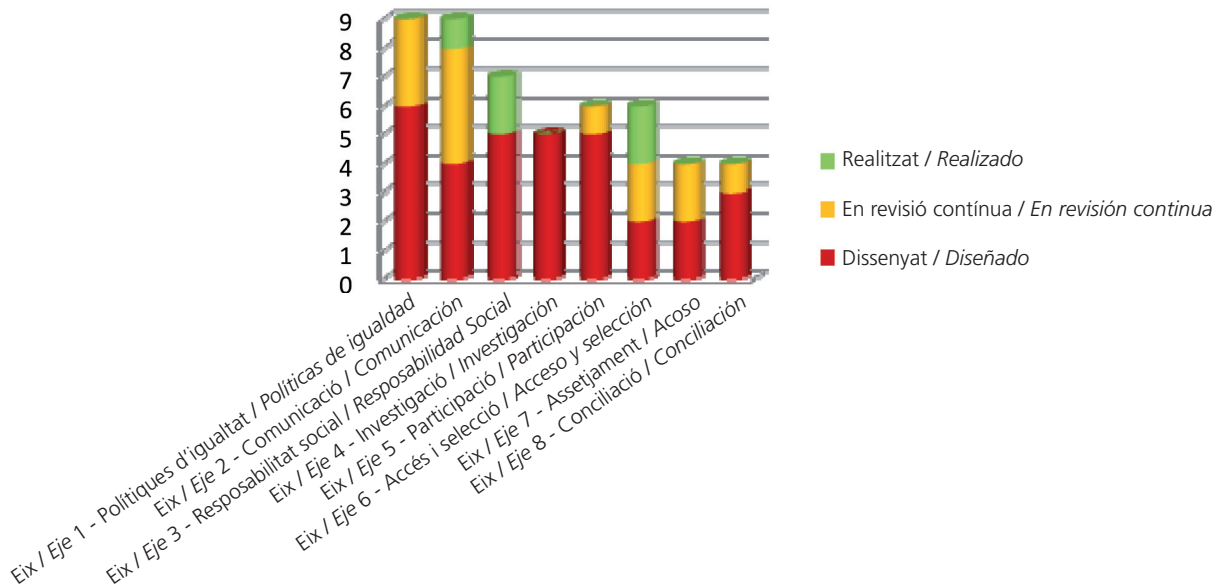


Figura 1. Pla d'Igualtat: accions i progrés / Plan de Igualdad: acciones y progreso

Aquesta situació representa un grau d'implementació baix quant a les accions realitzades, i mitjà en les que estan en procés. (Figura 2).

El grau d'implementació està directament vinculat a la fase inicial en què es troba el Pla.

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.

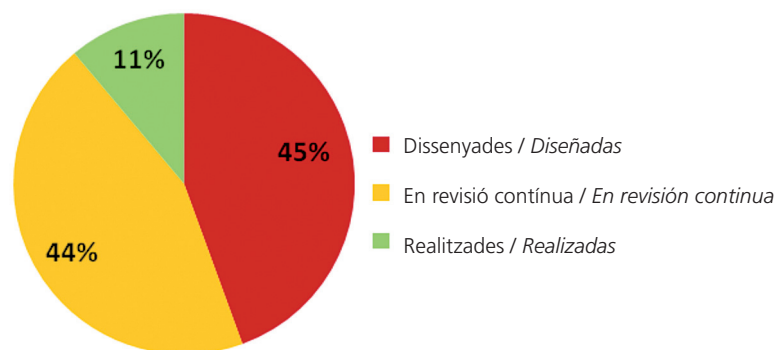


Figura 2. Situació de les accions: percentatge del grau d'implementació / Situación de las acciones: porcentaje del grado de implementación

Tot seguit s'exposen les accions previstes per a cada eix.

Eix 1. Polítiques d'igualtat

Objectiu: incorporar la dimensió transversal del principi d'igualtat mitjançant la implicació de tot el personal, i vetlar per la composició equilibrada dels òrgans de govern,

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

consultius i de presa de decisions de la UPV i els seus òrgans de representació, quan això és possible.

Acció 1.1. Visibilització de les desigualtats de gènere.

Situació: en revisió contínua.

Previsió: permanent.

Estratègia: vincular aquesta acció a totes les mampreses per la Unitat d'Igualtat.

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

Situació: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: comunicació del resultat de l'estudi diagnòstic.

Acció 1.3. Sensibilització sobre la igualtat de dones i homes a la comunitat universitària.

Situació: dissenyada.

Previsió: permanent.

Estratègia: difusió del material preparat per la Unitat d'Igualtat.

Acció 1.4. Difusió del I Pla d'Igualtat de la UPV.

Situació: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: publicació del Pla i difusió a través del butlletí setmanal digital "En un clic".

Acció 1.5. Informació sobre el microweb de la Unitat d'Igualtat com a via de comunicació amb la comunitat universitària sobre temes d'igualtat.

Situació: en revisió contínua.

Previsió: trimestral.

Estratègia: difusió a través del butlletí setmanal digital "En un clic".

Acció 1.6. Incorporar la variable de sexe a totes les aplicacions d'ús estadístic de la UPV quan això és necessari i d'acord amb la normativa de protecció de dades.

Situació: dissenyada.

Previsió: permanent.

Estratègia: sol·licitud formal i motivada al servei corresponent.

Acció 1.7. Visibilitzar els recursos del pressupost de la Universitat destinats a polítiques d'igualtat.

Situació: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: difusió de les accions mampreses sobre la base d'aquests pressupostos.

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 destinats a polítiques de Igualdad.

Situación: diseñada.

Previsión: largo plazo.

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

EVIDÈNCIES DE DESENVOLUPAMENT EIX 1 / EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 1

	Comentari / Comentario
Campanyes de sensibilització i conscienciació. <i>Campañas de sensibilización y concienciación.</i>	Es realitzen anualment. <i>Se realizarán anualmente.</i>
Via de comunicació a través espai microweb. <i>Vía de comunicación a través espacio microweb.</i>	Informació i difusió de l'espai. <i>Información y difusión del espacio.</i>
Difusió I Pla d'Igualtat UPV. <i>Difusión I Plan Igualdad UPV.</i>	Utilització de les vies de comunicació institucionals. <i>Utilización de las vías de comunicación institucionales.</i>

Eix 2. Comunicació, imatge i llenguatge institucional

Objectiu: utilitzar el llenguatge per a una comunicació inclusiva interna i externa.

Acció 2.1. Impulsar l'ús del llenguatge inclusiu en les comunicacions internes i externes de la UPV.

Situació: en revisió contínua.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: difusió de material elaborat per la Unitat d'Igualtat per a aquest fi.

Acció 2.2. Difusió del document *Bones pràctiques per a una comunicació no sexista*.

Situació: en revisió contínua.

Previsió: trimestral.

Estratègia: difusió a través del butlletí setmanal digital "En un clic".

Acció 2.3. Revisió i adaptació del llenguatge administratiu quan això és possible.

Situació: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: elaboració del document "Bones pràctiques en llenguatge administratiu".

Acció 2.4. Mantenir una via de comunicació amb la comunitat universitària per a la consulta sobre comunicació inclusiva.

Previsió: dissenyada.

Previsió: trimestral.

Estratègia: <igualtat_upv@upv.es> i possible implementació wiki.

Acció 2.5. Elaborar un Manual d'estil de comunicació inclusiva.

Previsió: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: elaboració del Manual sobre comunicació inclusiva a través dels diferents suports i mitjans utilitzats habitualment a la UPV.

Acció 2.8. Formació específica en l'ús del llenguatge inclusiu en els plans de formació de PAS, personal d'investigació i PDI.

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> 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.

Previsió: en revisió contínua.
Previsió: llarg termini.
Estratègia: inclús en el programa de formació.

Situación: en revisión continua.
Previsión: largo plazo.
Estrategia: inclusión en el programa de formación.

EVIDÈNCIES DE DESENVOLUPAMENT EIX 2 / EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 2

	Comentari / Comentario
Campanya sobre la comunicació inclusiva. <i>Campaña sobre la comunicación inclusiva.</i>	Es realitzen anualment. <i>Se realizarán anualmente.</i>
Via de comunicació a través espai microweb. <i>Vía de comunicación a través espacio microweb.</i>	Informació i difusió de l'espai. <i>Información y difusión del espacio.</i>
Difusió del document <i>Bones pràctiques per a una comunicació no sexista.</i> <i>Difusión del documento Buenas prácticas para una comunicación no sexista.</i>	Utilització de les vies de comunicació institucionals. <i>Utilización de las vías de comunicación institucionales.</i>
Manual d'estil de comunicació inclusiva. <i>Manual de Estilo de comunicación inclusiva.</i>	Col·laboració amb les àrees i serveis corresponents. <i>Colaboración con las áreas y servicios correspondientes.</i>
Formació específica en llenguatge administratiu inclusiu. <i>Formación específica en lenguaje administrativo inclusivo.</i>	Realització de les accions formatives. <i>Realización de las acciones formativas.</i>

Eix 3. Responsabilitat social en matèria d'igualtat

Objectiu: transmetre a la societat el compromís institucional amb la igualtat.

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

Situació: dissenyada.
Previsió: llarg termini.
Estratègia: programació de les accions formatives o com a part d'aquestes.

Acció 3.2. El contractista queda obligat al compliment de les disposicions vigents i les que es promulguen durant l'execució del contracte en matèria d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en el mercat laboral, i en especial 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.

Situació: dissenyada
Previsió: llarg termini.
Estratègia: inclús en els documents pertinents.

Acció 3.3. Participació de la UPV en la Xarxa d'Unitats d'igualtat de Gènere per a l'Excel·lència Universitària (RUIGEU) i en altres xarxes o organitzacions d'interès en la matèria.

Situació: realitzada.
Previsió: permanent.
Estratègia: participació en els fòrums tècnics.

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

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.

Situació: dissenyada.
Previsió: llarg termini.
Estratègia: inclusió de la perspectiva de gènere en l'orientació laboral.

Acció 3.5. Fomentar les competències transversals per a la millora de les aptituds professionals des de la responsabilitat social.
Situació: dissenyada.
Previsió: llarg termini.
Estratègia: impuls de formació transversal en responsabilitat social.

Acció 3.6. Incorporar la perspectiva de gènere i la transversalitat del principi d'igualtat en els programes de cooperació al desenvolupament.
Situació: dissenyada.
Previsió: llarg termini.
Estratègia: inclusió en la formació, suport i avaluació dels projectes de la perspectiva de gènere.

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.

EVIDÈNCIES DE DESENVOLUPAMENT EIX 3 / EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 3

	Comentari / Comentario
Cursos, tallers i jornades dissenyats per a la difusió de la transversalitat del principi d'igualtat. <i>Cursos, talleres y jornadas diseñados para la difusión de la transversalidad del principio de igualdad.</i>	Programació anual i celebració d'aquests. <i>Programación anual y celebración de los mismos.</i>
Oferta formativa en matèria d'igualtat. <i>Oferta formativa en materia de igualdad.</i>	Programació oferida des de les àrees competents. <i>Programación ofertada desde las áreas competentes.</i>
Participació del Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació en xarxes i organitzacions d'interès en la matèria. <i>Participación del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación en redes y organizaciones de interés en la materia.</i>	Existència de programació anual. <i>Existencia de programación anual.</i>
Foment de les competències transversals per a la millora professional. <i>Fomento de las competencias transversales para la mejora profesional.</i>	Informació d'accions adreçades a l'impuls de formació transversal en responsabilitat social. <i>Información de acciones dirigidas al impulso de formación transversal en responsabilidad social.</i>
Transversalitat d'igualtat en programes de cooperació al desenvolupament. <i>Transversalidad de igualdad en programas de Cooperación al desarrollo.</i>	Informació sobre els programes desenvolupats. <i>Información sobre los programas desarrollados.</i>
Inclusió de l'Acció 3.2 en els contractes administratius. <i>Inclusión de la Acción 3.2 en los contratos administrativos.</i>	Nombre de contractes en què s'inclou. <i>Número de contratos en los que se incluye.</i>

Eix 4. Política d'igualtat en investigació, 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.

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.

Acció 4.1. Composició equilibrada, sempre que siga possible, en comissions d'avaluació, comitès i tribunals en matèria d'investigació.

Situació: dissenyada.

Previsió: permanent.

Estratègia: respectar la paritat sempre que siga possible.

Acció 4.2. Promoure la candidatura de dones en les convocatòries de reconeixements institucionals i distincions honorífiques.

Situació: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: difondre els èxits científics, tècnics i socials de les dones en les diferents àrees de l'espai públic: Dia de la Ciència (10 de novembre), Dia Internacional de la Dona (8 de març), etc.

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

Situació: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: inclusió en la programació.

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.

Situació: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: canals de comunicació 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.

EVIDÈNCIES DE DESENVOLUPAMENT EIX 4 / EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 4

Comentari / Comentario

Nombre de dones premiades, doctores honoris causa i altres reconeixements institucionals.

Quantificació de les dones distingides o guardonades.

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

Cuantificación de las mujeres distinguidas o galardonadas.

Cursos i tallers amb inclusió de la transversalitat de la igualtat en l'activitat del PDI i personal d'investigació.

Programació anual de l'oferta formativa.

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.

Notícies de publicacions que incloguen la transversalitat del principi d'igualtat efectiva.

Informació sobre el nombre de materials.

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

Información sobre el número de materiales.

Eix 5. Participació equilibrada per gènere

Objectiu: aconseguir la participació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de la Universitat.

Eje 5. Participación equilibrada por género

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

Acció 5.1. Representació equilibrada de dones i homes en les comissions i tribunals de concursos competència de la UPV per a la selecció de personal docent i investigador, així com en la selecció del personal d'investigació i del personal d'administració i serveis, sempre que siga possible.

Situació: en revisió contínua.

Previsió: permanent.

Estratègia: mantenir la paritat sempre que siga possible.

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

Situació: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: programació formativa.

Acció 5.3. Impulsar la presència equilibrada de dones i homes, sempre que siga possible, en els òrgans de representació unipersonals i col·legiats d'escoles, facultats, departaments i estructures d'investigació, així com en els òrgans de representació del PAS.

Situació: dissenyada.

Previsió: permanent.

Estratègia: informació en el butlletí setmanal digital "En un clic".

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".

EVIDÈNCIES DE DESENVOLUPAMENT EIX 5 / EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 5

	Comentari / Comentario
Composició dels òrgans col·legiats i de representació del personal de la UPV. <i>Composición de los órganos colegiados y de representación del personal de la UPV.</i>	Quantificació de la presència de dones i homes. <i>Cuantificación de la presencia de mujeres y hombres.</i>
Composició en les comissions i tribunals d'oposició i concursos de la UPV. <i>Composición en las comisiones y tribunales de oposición y concursos de la UPV.</i>	Quantificació de la presència de dones i homes. <i>Cuantificación de la presencia de mujeres y hombres.</i>
Accions de promoció de la participació de la dona a la UPV. <i>Acciones de promoción de la participación de la mujer en la UPV.</i>	Desenvolupament de campanyes anuals. <i>Desarrollo de campañas anuales.</i>
Composició dels òrgans de govern, participació i representació. <i>Composición de los órganos de gobierno, participación y representación.</i>	Quantificació de la presència de dones i homes en els dits òrgans. <i>Cuantificación de la presencia de mujeres y hombres en dichos órganos.</i>

Eix 6. Desenvolupament professional

Objectiu: optimitar el capital humà de la Universitat i respondre a la igualtat efectiva en el desenvolupament professional.

Acció 6.1. Inclusió de la legislació bàsica en matèria d'igualtat en les convocatòries públiques d'ocupació del seu personal.

Situació: realitzada.

Previsió: permanent.

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.

Estratègia: observació de la *Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*.

Acció 6.2. Impulsar la revisió de les mesures de conciliació per necessitats no previstes.

Situació: en revisió contínua.

Previsió: permanent.

Estratègia: propostes de revisió de punts o accions.

Acció 6.4. Programació de la formació contínua d'acord amb les mesures de conciliació.

Situació: en revisió contínua.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: procurar horaris compatibles amb la conciliació.

Acció 6.5. Facilitar la realització d'activitats de formació a les persones que es reincorporen al servei actiu després del gaudi dels permisos i llicències recollides en el Pla Concilia i baixa per malaltia.

Situació: en revisió contínua.

Previsió: permanent.

Estratègia: facilitar l'actualització en l'exercici laboral.

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.

EVIDÈNCIES DE DESENVOLUPAMENT EIX 6 / EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 6

	Comentari / Comentario
Observació del principi d'igualtat. <i>Observación del principio de igualdad.</i>	Compliment d'aquest. <i>Cumplimiento del mismo.</i>
Legislació bàsica en matèria d'igualtat. <i>Legislación básica en materia de igualdad.</i>	Inclusió del temari. <i>Inclusión del temario.</i>
Formació després de permisos, excedències o malaltia. <i>Formación tras permisos, excedencias o enfermedad.</i>	Informació sobre el nombre de sol·licituds i concessions. <i>Información sobre el número de solicitudes y concesiones.</i>

Eix 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

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

Acció 7.1. Elaboració d'un protocol d'actuació per situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Situació: dissenyada.

Previsió: permanent.

Estratègia: difusió a la comunitat universitària.

Acció 7.2. Desenvolupament de mesures de sensibilització i prevenció d'actituds sexistes i tracte discriminatori adreçades al PAS, personal d'investigació i PDI.

Situació: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: difondre informació i establir bones pràctiques.

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.

Acció 7.3. Manifestació del compromís institucional per a perseguir i eradicar qualsevol situació de discriminació, assetjament sexual o per raó de sexe.

Situació: dissenyada.

Previsió: permanent.

Estratègia: canals de comunicació UPV.

Acció 7.4. Difusió de les mesures institucionals per situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Situació: dissenyada.

Previsió: permanent.

Estratègia: canals de comunicació UPV.

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.

EVIDÈNCIES DE DESENVOLUPAMENT EIX 7 / EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 7

	Comentari / Comentario
Protocol d'actuació. <i>Protocolo de actuación.</i>	Elaboració d'aquest. <i>Elaboración del mismo.</i>
Mesures de sensibilització i prevenció d'actituds sexistes. <i>Medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas.</i>	Programació anual. <i>Programación anual.</i>

Eix 8. 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 8.1: Revisió de les mesures de conciliació implantades per la detecció de necessitats no previstes.

Situació: dissenyada

Previsió: permanent

Estratègia: avaluació de les mesures de conciliació

Acció 8.2: Impulsar unes bones pràctiques en la gestió del temps.

Situació: dissenyada.

Previsió: llarg termini.

Estratègia: campanya sobre conciliació i corresponsabilitat.

Acció 8.3: Possibilitar la formació contínua a distància tant del PAS i personal d'investigació com del PDI.

Situació: en revisió contínua.

Previsió: permanent.

Estratègia: impulsar l'ús de les plataformes en línia.

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.

EVIDÈNCIES DE DESENVOLUPAMENT EIX 8 / EVIDENCIAS DE DESARROLLO EJE 8

	Comentari / Comentario
Formació contínua a distància. <i>Formación continua a distancia.</i>	Oferta modalitat formativa en línia. <i>Oferta modalidad formativa on line.</i>
Bones pràctiques en la gestió del temps. <i>Buenas prácticas en la gestión del tiempo.</i>	Elaboració del document i la seua difusió. <i>Elaboración del documento y su difusión.</i>

Aprovació del pla d'igualtat

El I Pla d'Igualtat, després d'assolir-ne el consens en la Mesa General de Negociació, s'ha de traslladar al Consell de Govern per a entrar en vigor després de l'aprovació.

La dita aprovació i l'inici del seu desplegament es difondrà a través dels canals de comunicació habituals a la Universitat Politècnica de València.

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.

Annex legislatiu / Anexo legislativo

Directiva 76/207/CE sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.

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 l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

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.

Constitució espanyola.

Constitución Española.

Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

Estatuts de la Universitat Politècnica de València.

Estatutos de la Universitat Politècnica de València.

LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

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

LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

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

LLEI 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

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

LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats.

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

LLEI 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

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

LLEI 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana.

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

LLEI 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació.

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

LLEI 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

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

LLEI 11/2003, de 10 d'abril, sobre l'Estatut de les persones amb discapacitat.

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