



III PLAN DE IGUALDAD (2021-2024)

1. MARCO NORMATIVO.....	2
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	4
3. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD (2017-2020).....	6
4. DIAGNÓSTICO: RESUMEN EJECUTIVO	10
5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	11
6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	13
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	13
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES	14
9. EJES Y ACCIONES.....	15
DIMENSIÓN CULTURA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	16
EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	16
EJE 2. COMUNICACIÓN	24
EJE 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	29
DIMENSIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y PROGRESO EN LA CARRERA PROFESIONAL.....	32
EJE 4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	32
EJE 5. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.....	35
EJE 6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	40
EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	42
DIMENSIÓN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	46
EJE 8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	46
DIMENSIÓN EQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO Y LAS DECISIONES	53
EJE 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	53
DIMENSIÓN MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL. ..	57
EJE 10. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	57
10. PRESUPUESTO.....	62
ANEXO I. INFORME DIAGNÓSTICO	63



1. MARCO NORMATIVO

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*¹ (LOI), en su exposición de motivos, reconoce su fundamento en la Constitución, con especial referencia a los artículos 9.2 y 14, así como en el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico universal establecido, entre otros textos internacionales, en la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Este reconocimiento internacional como principio jurídico universal se ha afianzado y desarrollado en las conferencias mundiales monográficas de Nairobi (1985) y Beijing (1995).

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam (1 de mayo de 1999) establece la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros como objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

El Plan de Igualdad de la Universitat Politècnica de València se desarrolla según el marco normativo establecido por la LOI y las normas concordantes.

2

De especial relevancia por su impacto directo en la elaboración de planes de igualdad son:

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la educación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito universitario, la LOI introduce las modificaciones pertinentes que quedan incorporadas en la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, así como la *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*.

¹ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007



Por lo que se refiere a la actuación contra la violencia de género y violencias sobre la mujer y su traslado al entorno educativo y laboral, la *Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* precisa las bases de la garantía de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos.

El desarrollo efectivo de las medidas dispuestas en la Ley Orgánica 1/2004 está contemplado en el *Pacto de Estado contra la Violencia de Género* que, a través de sus 10 ejes de trabajo, incide en todos los ámbitos de la sociedad, siendo ratificado en diciembre de 2017 por los Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias.

El principio de igualdad de trato y no discriminación en su dimensión de reconocimiento y garantía de los derechos individuales vinculados a la orientación sexual e identidad y/o expresión de género, a fecha de septiembre de 2021, queda establecido en:

- *Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.*
- *Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.*
- *Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales.*

3

Está en trámite de aprobación², a fecha de 1 de septiembre de 2021, el *Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI*.

En el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana el marco normativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres comprende:

- *Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*
- *Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.*

² URL: <https://www.igualdad.gob.es/servicios/participacion/audienciapublica/Paginas/2021/apl-igualdad-efectiva-persona-trans-derechos-lgtbi.aspx>



En el desarrollo del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+, la Comunitat Valenciana se dota de la siguiente normativa:

- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral de reconocimiento a la identidad y a la expresión de género a la Comunidad Valenciana.
- Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI.
- Decreto 101/2020, de 7 de agosto, del Consell, de desarrollo de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI.

2. COMPROMISO INSTITUCIONAL

El Consejo de Gobierno de la Universitat Politècnica de València, en sesión del día 22 de julio de 2021, adoptó el acuerdo de aprobación de la renovación del *Compromiso institucional con las políticas de igualdad*³ cuyo texto íntegro se transcribe:

4

Los Estatutos de la Universitat Politècnica de València incluyen como uno de los fines de la Universitat el fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 2.i).

Asimismo, es un compromiso de Responsabilidad Social Corporativa fijado en los Estatutos de la Universitat el favorecer las políticas de igualdad en todos sus ámbitos (artículo 3.c).

El Consejo de Gobierno en su sesión 01 de febrero de 2012 aprobó el compromiso institucional con las políticas de igualdad bajo la firma del Rector Juan Francisco Juliá Igual (publicado en el Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València número 56), en virtud del cual fue creada la Unidad de Igualdad en cumplimiento del mandato de la Disposición Adicional 12 de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, iniciándose los trabajos para la elaboración del I Plan de Igualdad y constituyéndose la Comisión de Igualdad para el personal como órgano de trabajo, consulta y participación en colaboración con la Unidad de Igualdad.

³ Secretaría General. Consejo de Gobierno. Consulta en:

<https://aplicat.upv.es/goc/rest/publicacion/acuerdos?lang=es&pagina=0&texto=igualdad&anyo=2021&flnicio=&fin=&tipoOrganoid=&organoid=&descriptorId=&claveld=>



La evolución de la institución, acorde con los avances de nuestra sociedad, requiere de una renovación de las actuaciones de la Universitat Politècnica de València que den respuesta a lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y a la realización efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, a la vez que dar cumplimiento a la reglamentación y convocatorias europeas en los proyectos de investigación y aquellos otros de interés estratégico para la Universitat.

Según lo expuesto, y en el marco de la legislación vigente y de los Estatutos de la Universitat, se propone elevar para la aprobación, en su caso, del Consejo de Gobierno, previo a la suscripción por parte del Sr. Rector Magnífico D. José Esteban Capilla Romá, de la ratificación del compromiso institucional con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y con el principio de igualdad de trato y no discriminación en todos los ámbitos de la actividad universitaria y con especial atención en materia de:

a) Igualdad entre mujeres y hombres en el reclutamiento y progreso de la carrera profesional, incluida la formación para la promoción.

b) Conciliación y cultura organizacional que promueva el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, así como una comunicación, interna y externa, con criterios inclusivos.

c) Equilibrio entre mujeres y hombres en el liderazgo y las decisiones con medidas dirigidas a corregir la brecha de género derivada de la infrarrepresentación femenina.

d) Acciones dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género en la docencia e investigación.

e) Medidas de prevención, detección y eliminación de la violencia de género, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de la violencia basada en la orientación sexual e identidad y/o expresión de género y aquella otra dirigida contra las personas por su origen y/o cultura o cualquier otra condición personal o circunstancia social.

Los ámbitos enunciados, establecidos en el II Plan de Igualdad prorrogado en sesión de 17 de diciembre de 2020 (publicado en el Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València número 138), mantienen su vigencia hasta la aprobación del III Plan de Igualdad en cuya estructura y concreción de acciones se requiere la colaboración de los Vicerrectorados y Áreas implicados, así como la de la Comisión Negociadora del Plan.



3. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD (2017-2020)

Se presenta el resumen de las acciones realizadas, no alcanzadas y aquellas en curso por su carácter permanente, resultado del informe de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad (2017-2020),

Conocer el grado de ejecución alcanzado en cada uno de los siete ejes del II Plan de Igualdad tiene como objetivo evaluar su impacto en la consecución de la igualdad efectiva en el período 2017-2020 y enero-mayo 2021, prórroga de su vigencia.

El seguimiento de cada Eje observa los siguientes ítems de desarrollo de las acciones:

- No alcanzada: iniciado el proceso, no se ha logrado su implementación.
- En curso: carácter continuo, periódico o permanente en su ejecución.
- Realizada: concluida. La consideración de “alcanzada” no implica que no deba ser desarrollada nuevamente pasado un tiempo.

	EN CURSO	REALIZADAS	NO ALCANZADAS
Eje 1. Reputación corporativa en Igualdad.	5	1	1
Eje 2. Comunicación, imagen y lenguaje institucional.	4	1	3
Eje 3. Responsabilidad Social en materia de Igualdad.	3	3	2
Eje 4. Políticas de Igualdad en investigación, innovación y transferencia.	3	0	3
Eje 5. Participación y desarrollo profesional.	5	0	1
Eje 6. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por identidad y/o expresión de género.	2	4	0
Eje 7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	1	0	3
TOTAL 45 acciones	23	9	13





El nivel de desarrollo del conjunto de las 45 acciones previstas para el período 2017-2020, y computada la prórroga hasta mayo de 2021 es de:

- 23 acciones en curso: carácter continuo, periódico o permanente en su ejecución.
- 9 acciones realizadas: objetivo cumplido con su realización.
- 13 acciones no alcanzadas: iniciado el proceso, no se ha logrado su implementación.

El amplio número de acciones en curso responde a la necesaria periodicidad o permanencia en su ejecución que se observa en aquellas acciones con una dimensión formativa, informativa o de integración en la práctica institucional como son la comunicación inclusiva, la desagregación de datos estadísticos o la cláusula social en los pliegos de contratación.

Por lo que se refiere a las acciones realizadas o cumplidas en su objetivo íntegro, hay que considerar que responden a una periodicidad única o su resultado final está concretado en un documento, como son los distintos protocolos elaborados con carácter instrumental para garantía de los derechos individuales de las personas de la comunidad universitaria. Estas acciones pueden ser nuevamente consideradas tanto para mejora del documento o instrumento elaborado como para la oferta de nuevas ediciones formativas o de eventos.

Los resultados de la evaluación global del II Plan de Igualdad UPV muestran un 52% de acciones en curso, un 20% de acciones realizadas y un 28% no alcanzadas que señalan un avance en la implementación efectiva de las acciones con el cumplimiento del 72% de las acciones programadas.

El seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad UPV arroja las siguientes conclusiones:

1- Resultados de las acciones:

- Las acciones en curso, aquellas que son de realización continua o una periodificación estable, representan un cumplimiento del 52% del Plan.
- Las acciones realizadas, aquellas que cumplen su objetivo en su propia ejecución aun cuando sean susceptibles de nuevas ediciones, son un 20% del total de las acciones programadas.
- Las acciones no alcanzadas, aquellas que, iniciadas su implementación, no resultan desarrolladas, se establecen en un 28% de medidas con una dimensión específica en derechos individuales (conciliación), generales (formación) e institucionales (presupuesto, lenguaje inclusivo).
- Las acciones contempladas en curso representan un cumplimiento del 52% mientras que las realizadas un 20%, lo que representa un desarrollo global del 72%.



2- Oportunidades de mejora:

- La ausencia de dinámicas de colaboración internas, así como la no participación en el diseño de las acciones por parte de los posibles servicios implicados en su desarrollo, dificultan la implementación real de las medidas aprobadas.
- Las áreas, servicios o estructuras vinculadas a cada acción deben ser consultadas sobre su diseño, cronograma e indicadores aplicables para su seguimiento y evaluación.
- Las demandas de la comunidad universitaria deben incorporarse en el estudio de nuevas acciones a emprender, así como en el mantenimiento de aquellas acciones que se consideran en realización continua.
- Incorporación de la comunicación inclusiva en toda relación institucional, en cualquier soporte, expresión y lengua.
- Revisión de la aplicación de la desagregación por sexos en estadísticas.
- Creación de una herramienta que facilite el análisis de la aplicación de la cláusula social en los pliegos de contratación.

3- Alumnado:

- El Plan de Igualdad UPV contempla al conjunto de la comunidad universitaria desde una triple dimensión: laboral, académica, social. Es la dimensión académica la que representa al Alumnado como razón de la actividad universitaria.
- La incorporación del Alumnado al Plan de Igualdad debe realizarse según el marco del Estatuto del Estudiante Universitario y, en la medida de su vigencia, en la Normativa de Convivencia Universitaria.
- Aspectos que deben ser considerados respecto al Alumnado en el próximo Plan de Igualdad son:
 - Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y académica.
 - Incorporación de estrategias docentes con perspectiva de género para una formación integral.
 - Facilitación de la inserción laboral desde el conocimiento de sus derechos con perspectiva de género y desde la orientación profesional libre de estereotipos de género.
 - Acceso a formación específica en materia de igualdad y no discriminación.
 - Integración de las vías y medidas específicas para una tolerancia cero frente a todo tipo de violencia, especialmente frente al acoso sexual, por razón de género, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género.



4- Personal Docente e Investigador. Deben ser sometidas a nuevo análisis las acciones dirigidas a:

- Impulsar las medidas en materia de conciliación como factor de impacto en la brecha académica de género.
- Facilitar formación con integración del análisis de género tanto en docencia como en investigación.
- Establecer las dinámicas que lleven a la visibilidad de las actividades formativas, académicas e investigadoras con perspectiva de género en la UPV.

5- Personal de Administración y Servicios. Personal de Investigación. El resultado de evaluación del II Plan revela la necesidad de:

- Revisión de las medidas de conciliación según la detección de necesidades del PAS.
- Establecimiento de la modalidad de teletrabajo como medida de gestión del tiempo laboral, personal y familiar. Se impulsará el análisis de funciones y tareas de puestos auxiliares para determinar aquellas susceptibles de no presencialidad.
- Formación en igualdad y no discriminación aplicada a las funciones desempeñadas.



4. DIAGNÓSTICO: RESUMEN EJECUTIVO

Elaborado por la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad, el Informe diagnóstico, cuyo contenido íntegro puede consultarse en el Anexo I, se concreta en las siguientes conclusiones:

1- La plantilla de la UPV es resultado de la evolución de las propias políticas de desarrollo y consolidación como institución de prestigio.

2- El grueso de la plantilla del PDI se sitúa en la franja de edad entre los 45 y 55 años representando un 62,22% sobre su conjunto. Por lo que se refiere al PAS la franja de edad entre los 45 y 55 años representa el 70,53% del total de sus miembros. El PI cuenta con su mayor número de miembros, en un 72%, en la franja de edad entre los 25 y 35 años. Es necesaria una previsión programática que facilite la agilidad en los reemplazos por jubilación y bajas definitivas tanto en PDI como en PAS.

3- El PDI presenta altas tasas de masculinización en su funcionariado. La vía de modificación de esta realidad exige captación del talento femenino posible a través del régimen laboral y sus diferentes figuras contractuales.

4- La sobrerrepresentación femenina en el PAS es una realidad que debe ser entendida como oportunidad de mejora para la transformación social de la propia institución con mayor presencia en los puestos de decisión.

La atracción de talento masculino a la administración y servicios debe realizarse mediante el análisis de las opciones laborales y tendencias del mercado laboral: las diferencias salariales y oportunidades de crecimiento profesional siguen primando en los hombres frente a las condiciones laborales como el ejercicio de los derechos de conciliación.

5- Los procesos de selección y acceso cumplen los principios normativos que caracterizan al sector público institucional que garantizan la eliminación de sesgos discriminatorios por razón de sexo.

6- La composición de cada grupo y categoría, analizada desde la desagregación por sexo, no quiebra la segregación laboral: las mujeres se concentran en determinados perfiles que marcan una diferencia evidente con la posición de los hombres de la plantilla.



7- La formación dirigida a los tres colectivos atiende las necesidades de desarrollo profesional sin que se puedan apreciar diferencias. Los criterios de selección de solicitudes son públicos y están sometidos al control necesario que evitan cualquier sesgo discriminatorio.

8- La promoción profesional, en cualquiera de los colectivos, está sometida a criterios externos que dificultan la gestión de las promociones y progreso profesional.

9- No se observan discriminaciones por razón de sexo en materia de las condiciones de trabajo.

10- El ejercicio de los derechos de conciliación sigue siendo femenino: las necesidades de crianza, cuidado y atención del bienestar emocional recaen en la mujer. Esta cuestión, la solicitud del ejercicio de derechos de conciliación, pueden resultar un obstáculo en perfiles profesionales como el de las mujeres PDI y PI en cuanto que su desarrollo profesional queda unido a la participación de proyectos y el cumplimiento de hitos de investigación. En la mujer PAS, con menor evidencia, también está presente en cuanto a oportunidades de asunción de responsabilidades y progreso profesional.

11- La representación femenina en la nueva estructura de gobierno ha hecho que se pueda observar una composición equilibrada con una marcada composición de órganos igualitarios: 50/50.

12- En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la UPV mantiene estrategias que facilitan la detección de situaciones que pudieran derivar en la apertura del Protocolo.

5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universitat Politècnica de València ha participado en la negociación y elaboración del diagnóstico previo, así como en el diseño las medidas que integran el plan de igualdad y en la definición de sus indicadores de medición e instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

La Comisión Negociadora da impulso a la implantación del Plan de Igualdad identificadas las medidas prioritarias reveladas por el diagnóstico previo, ámbito de aplicación, medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.



La Comisión Negociadora del Plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno. (art. 6.3 RD 901/2020).

La composición de la Comisión Negociadora queda integrada por la representación de la Universitat Politècnica de València y de la de las personas trabajadoras:

ÓRGANO	REPRESENTACIÓN	NOMBRAMIENTO
Vicerrectora de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad	Presidencia (UPV)	Salomé Cuesta Valera
Unidad de Igualdad	Secretaría (UPV)	María Rosa Cerdá Hernández
Vicerrector de Profesorado y Ordenación Académica	Vocal (UPV)	Juan Carlos Cano Escribá
Vicerrectora de Estudiantes y Emprendimiento	Vocal (UPV)	María Esther Gómez Martín
Vicerrector / Director Delegado de Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte	Vocal (UPV)	Santiago Guillem Picó
Gerencia	Vocal (UPV)	Mariano Casanova Navarro
Sección sindical CCOO	Vocal (personas trabajadoras)	María Begoña Fuentes Giner
Sección sindical CCOO	Vocal (personas trabajadoras)	Consuelo Vallés Prima
Sección sindical UGT	Vocal (personas trabajadoras)	Amada Marín Corts
Sección sindical UGT	Vocal (personas trabajadoras)	Jesús Rodríguez López
Sección sindical STEPV	Vocal (personas trabajadoras)	Purificación García Segovia
Sección sindical STEPV	Vocal (personas trabajadoras)	Alicia García Vigara

La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universitat Politècnica de València tiene la competencia de vigilancia, evaluación y seguimiento del Plan.



6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia temporal de cuatro años, desde la fecha de su aprobación por Consejo de Gobierno de la Universitat Politècnica de València, pudiendo ser prorrogado hasta un máximo de dos años por acuerdo expreso de dicho Consejo de Gobierno.

El ámbito de aplicación comprende a todo el personal de la Universitat Politècnica de València en todos sus centros, así como a su alumnado en aquellos ejes y acciones de interés como colectivo identificador de la actividad universitaria.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universitat Politècnica de València es el órgano responsable del seguimiento y evaluación del mismo. Corresponde a la Comisión Negociadora del III Plan resolver las dudas sobre su interpretación y dar impulso a su implementación.

La Unidad de Igualdad presentará en informe anual resumen de las actuaciones realizadas en ese período con expresión del avance realizado, así como de las dificultades detectadas.

La Comisión Negociadora encomienda a su subcomisión el análisis, evaluación, seguimiento y propuestas de avances de todos los Ejes y sus acciones.

La subcomisión está integrada por la representación sindical de la propia Comisión y vicerrectorado o vicerrectorados miembros de la misma con competencia en las acciones objeto de análisis, evaluación, seguimiento y propuesta de avance, así como de Gerencia, en su caso, y por aquellos otros vicerrectorados que sean intervinientes necesarios para el logro del cumplimiento de las acciones.

La Comisión Negociadora establece el calendario para el análisis de evolución de las acciones de los ejes del III Plan de Igualdad y realiza las propuestas de avance para su progreso.

Corresponde a la Unidad de Igualdad la elaboración del informe de seguimiento que comprenderá los dos años de vigencia del III Plan de Igualdad. El informe de seguimiento podrá incorporar recomendaciones para la más adecuada implementación de los ejes y sus acciones que deberán ser sometidas al acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan para su inclusión e impulso.



Durante el último año de vigencia del III Plan, se presentará el informe de evaluación para la aprobación de la Comisión Negociadora.

En el supuesto de prórroga, se realizará un informe de seguimiento complementario.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

La implantación, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad (2021-2024) tiene la siguiente temporalización:

FASE	TEMPORALIZACIÓN
Vigencia del III Plan de Igualdad (2021-2024)	Desde su aprobación 2021 a diciembre 2024
Resumen anual de actuaciones	Último trimestre de cada año
Primer informe de seguimiento	Primer trimestre 2023
Informe de evaluación del III Plan	Último trimestre de 2024
Informe complementario	A la solicitud de prórroga en el último trimestre de 2024

Las acciones previstas en cada uno de los ejes del III Plan de Igualdad (2021-2024) contienen la indicación de su temporalización.



9. EJES Y ACCIONES

El III Plan de Igualdad (2021-2024) UPV se estructura en las dimensiones, ejes y acciones que se exponen a continuación.

DIMENSIÓN	EJE	NÚMERO ACCIONES
CULTURA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL	17
	EJE 2. COMUNICACIÓN	9
	EJE 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL	6
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y PROGRESO DE LA CARRERA PROFESIONAL	EJE 4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	7
	EJE 5. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	9
	EJE 6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	6
	EJE. 7 CONDICIONES DE TRABAJO: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	8
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	EJE 8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	15
EQUILIBRIO DE GÉNERO EN LIDERAZGO Y LAS DECISIONES	EJE 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	8
MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL	EJE. 10. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	13
5 DIMENSIONES	10 EJES	98 ACCIONES



DIMENSIÓN CULTURA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: hacer efectivo el compromiso institucional con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y con el principio de igualdad de trato y no discriminación en todos los ámbitos de la actividad universitaria.

Acción 1.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.

16

Acción 1.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrectorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.



Acción 1.3. Visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Alumni. Univ. Sénior. Fundación CEDAT. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Fundación SERVIPOLI.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Formación. Efemérides vinculadas. Campañas redes sociales. Eventos.
Indicadores	Número de actividades realizadas.

Acción 1.4. Visibilizar la igualdad de trato y no discriminación a la población LGTBI+.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Alumni. Univ. Sénior. Fund. CEDAT. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Fundación SERVIPOLI.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Formación. Efemérides vinculadas. Campañas redes sociales. Eventos.
Indicadores	Número de actividades realizadas.



Acción 1.5. Visibilizar la igualdad de trato y no discriminación por origen o condición personal.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Fundación CEDAT. Alumni. Univ. Sénior. Fund. CEDAT. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Vic./Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Formación. Efemérides vinculadas. Campañas redes sociales. Eventos.
Indicadores	Número de actividades realizadas.

Acción 1.6. Observar la transversalidad de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación, de la diversidad afectivosexual, de origen o condición personal en los proyectos, programas y acciones, con especial atención a aquellos con dimensión social.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Acción Social. Fundación CEDAT. Alumni. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Área Generación Espontánea. Casa del Alumno. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Área de Cooperación al Desarrollo. Vic./Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Informe anual.
Indicadores	Número de proyectos, programas o acciones en los que se incorpora.



Acción 1.7. Fortalecer las sinergias con el Consejo Social, Escuelas y Facultades mediante oportunidades de colaboración y participación.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Consejo Social. Dirección de Escuelas y Facultades. Vic. Estudiantes y Emprendimiento.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Iniciativas y proyectos. Eventos. Redes sociales.
Indicadores	Número de actividades realizadas.

Acción 1.8. Impulsar la desagregación de datos por sexo en las estadísticas y en el Portal de Transparencia.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Áreas y Servicios en el tratamiento de los datos. Secretaría General. SEPO.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Aplicación de la desagregación por sexo.
Indicadores	Número de estadísticas desagregadas por sexo.



Acción 1.9. Establecer el Sistema de Indicadores de Igualdad de la UPV	
Órganos responsables	Vicerrectorado de Planificación, Oferta Académica y Transformación Digital. Área de Planificación Estratégica. Vic. Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad. Unidad de Igualdad. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Revisión de indicadores de igualdad en otras universidades y selección en función de las características UPV
Indicadores	Sistema de indicadores igualdad UPV S/N Sistema de Indicador Igualdad SPUE S/N

Acción 1.10. Incluir la variable sexo, en todas las bases de datos registradas y estadísticas elaboradas en la UPV, con el objetivo de evaluar la igualdad de género en todos los ámbitos.	
Órganos responsables	Gerencia. Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo.
Indicadores	Incorporación en el correspondiente informe de evaluación del III Plan.



Acción 1.11. Difusión del III Plan de Igualdad.	
Órgano responsable	VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Difusión en web, redes sociales, lista de distribución.
Indicadores	Número de comunicaciones realizadas.

Acción 1.12. Información sobre la Unidad de Igualdad dirigida al Alumnado.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Comunicación a Delegación central y por Escuelas y Facultades.
Indicadores	Número de actividades realizadas.

Acción 1.13. Reconocer la formación en materia de igualdad y no discriminación como créditos de libre elección para el alumnado.	
Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Escuelas y Facultades.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan.
Instrumento	Reconocimiento de créditos al alumnado.
Indicadores	Número de estudiantes, desagregados por sexo, que han solicitado el reconocimiento de créditos.



Acción 1.14. Incorporar la perspectiva de género en las guías de introducción a la Investigación: Reglamentos para Trabajos de Fin de Grado y Fin de Máster.	
Órganos responsables	Vic. Investigación. Vic. Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad. Unidad de Igualdad. CAT de las titulaciones. ERT de los másters
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan.
Instrumento	Reglamento TFG/TFM
Indicadores	Número de titulaciones con reglamento de PG en guías de introducción a la Investigación.

Acción 1.15. Promover en todas las Escuelas, Departamentos, Institutos y Unidades (CDIS) formación en materia de Igualdad y no discriminación para las personas del equipo directivo y de organización del CDIS designadas como enlace en la comunicación la Unidad de Igualdad y, en todo caso, aquellas con responsabilidades en Alumnado y Personal.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Gerencia. VACTS- Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan.
Instrumento	Formación dirigida a direcciones de departamentos, escuelas e institutos de investigación y jefaturas de servicio.
Indicadores	Número de actividades formativas realizadas. Número de mujeres y hombres participantes según cargo o puesto.



Acción 1.16. Realizar informe sobre el período 2017-2020 siguiendo los parámetros establecidos según la actual normativa vigente en la materia.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. Gerencia. VACTS- Unidad de Igualdad.
Temporalización	Último cuatrimestre 2022.
Instrumento	Revisión del informe diagnóstico aprobado por la Comisión de Igualdad.
Indicadores	Informe realizado.

Acción 1.17. Impulsar el desarrollo de la elaboración de los Presupuestos UPV con perspectiva de género.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. Gerencia. VACTS- Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante 2022
Instrumento	Análisis de los datos correspondientes.
Indicadores	Aprobación de los presupuestos con perspectiva de género.



EJE 2. COMUNICACIÓN

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

Acción 2.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.

Acción 2.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrectorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.



Acción 2.3. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la comunicación interna y externa de la UPV en cualquier soporte y formato.	
Órganos responsables	Área del Gabinete del Rector. VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Vic. Organización de Estudios, Calidad, Acreditación, y Lenguas: Área de Lenguas. SPNL. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Vic. / Dir. Delegada Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte Escuelas y Facultades. Delegación de Estudiantes.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Comunicación a todas las áreas y servicios. Facilitación de material de consulta. Revisión de textos por Unidad de Igualdad en colaboración con SPNL y, en su caso, Área de Lenguas.
Indicadores	Número de actividades realizadas.



Acción 2.4. Impulsar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio como valor de elegibilidad en convocatorias, colaboraciones y soporte de actividades abiertas a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto.	
Órganos responsables	Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Vic. Organización de Estudios, Calidad, Acreditación, y Lenguas. Área de Lenguas. SPNL. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Delegación de Estudiantes. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Vic. / Dir. Delegada Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte. Escuelas y Facultades. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Comunicación Áreas, escuelas y Facultades.
Indicadores	Número de actividades realizadas.

Acción 2.5. Análisis de las prácticas inclusivas y no discriminatorias en la comunicación de la UPV y elaboración del correspondiente documento.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Vic. Organización de Estudios, Calidad, Acreditación, y Lenguas: Área de Lenguas. SPNL. Escuelas y Facultades.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Documento resultante para primer cuatrimestre de 2024.
Instrumento	Análisis de las prácticas inclusivas. Reconocimiento a Áreas y servicios por el uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje.
Indicadores	Elaboración del documento “Buenas prácticas UPV en comunicación”.



Acción 2.6. Empleo de lenguaje administrativo inclusivo siempre que técnicamente sea posible para la seguridad del valor documental del contenido del texto.	
Órganos responsables	Gerencia. Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Áreas y servicios que utilicen formularios, instancias u otros documentos administrativos: Centro Infantil Vera, Escola d'Estiu, Área de Deportes, Área de Formación Permanente, Servicio Integrado de Empleo, Fundación CEDAT y cualquier otro que así lo haga en su práctica.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Toda comunicación realizada en el ejercicio de las competencias administrativas de Gerencia: convocatorias.
Indicadores	Número de convocatorias realizadas.

Acción 2.7. Formación para el uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje.	
Órganos responsables	Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Área ICE. Vic. Empleo y Formación Permanente. Área de Formación Permanente. Vic. / Dir. Delegada Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte. UFASU. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Vic. Organización de Estudios, Calidad, Acreditación, y Lenguas. Área de Lenguas. SPNL. VACTS-Unidad de Igualdad. Escuelas y Facultades.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Talleres, cursos, webinar, eventos.
Indicadores	Número de actividades realizadas.



Acción 2.8. Revisión de la nomenclatura de los espacios de la UPV.	
Órganos responsables	Vic. Desarrollo Sostenible de los Campus. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante el período 2022-2023. Propuesta nomenclatura primer cuatrimestre 2024.
Instrumento	Análisis de la nomenclatura de espacios comunes (edificios, aulas, callejero...).
Indicadores	Adopción de la nomenclatura inclusiva.

Acción 2.9. Impulsar la difusión de instrumentos para la transversalidad de la perspectiva de género y de la igualdad de trato y no discriminación, con especial referencia al Código Ético.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Fundación CEDAT. Vic. de Investigación. Área de Biblioteca, Documentación y Ciencia Abierta. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Área Generación Espontánea. Casa del Alumno. Vic. de Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Vic./Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Centro Infantil Vera. Escola d'Estiu.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan.
Instrumento	Comunicación. Lista de distribución. Web. Redes sociales.
Indicadores	Número de comunicaciones realizadas.



EJE 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL

Objetivo: mantener en las interrelaciones de la universidad el efectivo cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

Acción 3.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.

Acción 3.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrectorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.



Acción 3.3. Impulsar la obligación de la parte contratista al cumplimiento de las disposiciones vigentes y las que se promulguen durante la ejecución del contrato en materia de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral y, en especial, en lo contemplado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normativa que la complementa y desarrolla. Se baremará como mérito aplicar medidas de igualdad y gestión de la diversidad cuando no les sea exigible normativamente la existencia de un plan de igualdad.	
Órganos responsables	Secretaría General: Servicio de Normativa e Inspección. Gerencia.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Informe anual sobre contratos afectados.
Indicadores	Número de contratos celebrados.

Acción 3.4. Inclusión en los pliegos de las cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas según lo dispuesto en el art. 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007.	
Órganos responsables	Secretaría General: Servicio de Normativa e Inspección. Gerencia.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Informe anual sobre la inclusión de la cláusula.
Indicadores	Número de contratos celebrados con inclusión de la cláusula administrativa particular según lo dispuesto en el articulado LOI.



Acción 3.5. Difusión en abierto de contenido de interés derivado de la actividad de la Unidad de Igualdad a través del espacio institucional en RiuNet.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su implementación.
Indicadores	Mantenimiento del espacio institucional en RiuNet y difusión del mismo.

Acción 3.6. Difusión del Código Ético UPV entre los servicios externos y contratatas.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su implementación.
Indicadores	Comunicaciones realizadas



DIMENSIÓN IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y PROGRESO EN LA CARRERA PROFESIONAL

EJE 4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Objetivo: observar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en los procesos de selección, acceso y promoción del personal.

Acción 4.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.

32

Acción 4.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrektorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.



Acción 4.3. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes presentadas en la selección y contratación de personal, y de las personas que finalmente acceden en todos los colectivos, cuerpos, categorías y grupos profesionales.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad. Gerencia: Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Vic. Profesorado y Ordenación Académica.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan. Informe anual de los resultados.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Informe anual.

Acción 4.4. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes presentadas por estudiantes ante la Fundación SERVIPOLI y de la selección y contratación resultante por sexo.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad. Fundación SERVIPOLI.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan. Informe anual de los resultados.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Informe anual.



Acción 4.5. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes presentadas por estudiantes al Servicio Integrado de Empleo y la evolución de la selección y contratación resultante por sexo.	
Órgano responsable	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic. Empleo y Formación Permanente. Servicio Integrado de Empleo.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan. Informe anual de los resultados.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Informe anual.

Acción 4.6. Composición equilibrada de cada comisión de selección y evaluación y de los tribunales de acceso y contratación, siempre que sea técnicamente posible.	
Órganos responsables	Órganos convocantes. Gerencia: Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan. Informe anual de la composición de las comisiones.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Informe anual.



Acción 4.7. Velar por el establecimiento de criterios neutros en el diseño de RPT y revisar los requisitos y perfil requerido desde la perspectiva de género, garantizando que todas las convocatorias se formulen en términos de igualdad y con escrupuloso respeto de los principios de mérito y capacidad	
Órganos responsables	Gerencia. Comisión Negociadora III Plan. Vic. Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad. Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Formación. Guías de lenguaje inclusivo y no sexista.
Indicadores	Número de convocatorias realizadas.

EJE 5. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo: atender a condiciones igualitarias y no discriminatorias en la promoción y formación del personal.

Acción 5.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.



Acción 5.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrektorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.

Acción 5.3. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes presentadas para la promoción profesional, y de las candidaturas que finalmente acceden en todos los colectivos, cuerpos, categorías y grupos profesionales.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. Gerencia. Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan. Informe anual de los resultados.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuestas de acciones.
Indicadores	Informe anual.



Acción 5.4. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes presentadas para la formación profesional, y de las personas que finalmente acceden en todos los colectivos, cuerpos, categorías y grupos profesionales.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad. Gerencia: Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Vic. Profesorado y Ordenación Académica.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan. Informe anual de los resultados.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuestas de acciones.
Indicadores	Informe anual.

Acción 5.5. Reconocer la formación en materia de igualdad y no discriminación como mérito en el progreso de la carrera profesional del PAS y Personal de Investigación.	
Órganos responsables	Gerencia. Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo.
Indicadores	Inclusión de la formación en Igualdad y no discriminación en el progreso de la carrera profesional.



Acción 5.6. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las personas investigadoras principales que lideran proyectos de investigación.	
Órganos responsables	Vic. Investigación. Vic. de Innovación y Transferencia. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Inclusión en el informe anual de avances.

Acción 5.7. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las personas que acceden a estancias investigadoras en centros de referencia.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Vic. Investigación. Vic. de Innovación y Transferencia.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Inclusión en el informe anual de avances.



Acción 5.8. Analizar y visibilizar los datos estadísticos desagregados por sexo, categoría profesional, departamentos e Institutos de Investigación de indicadores científicos del PDI: IAI, número de sexenios, publicaciones de investigación en revistas, patentes y participación en proyectos de investigación, entre otros.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. Vic. Investigación Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Vic. Investigación. Vic. de Innovación y Transferencia.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Informe anual de los resultados.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Número de acciones.

Acción 5.9. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de los cargos de decisión y responsabilidad del equipo rectoral, los equipos de centros, departamentos, institutos de investigación, cargos de confianza de máximo nivel de gestión universitaria y de todos aquellos otros nombramientos de decisión y responsabilidad en la gestión.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. Gerencia Vic. Investigación Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Vic. Investigación. Vic. de Innovación y Transferencia.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Inclusión en el informe anual de avances.



EJE 6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Acción 6.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.

Acción 6.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrectorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.



Acción 6.3. Revisión de la nomenclatura del directorio de los cargos y puestos de trabajo.	
Órganos responsables	Gerencia: Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Área del Gabinete del Rector. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante el período 2022-2023. Propuesta nomenclatura primer cuatrimestre 2024.
Instrumento	Análisis de la nomenclatura de cargos y RPT.
Indicadores	Adopción de la nomenclatura inclusiva.

Acción 6.4. Implementar el registro retributivo según los requisitos establecidos en la legislación vigente: RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	
Órganos responsables	Gerencia. Área de Coordinación de la Estructura Organizativa.
Temporalización	Durante el período 2022.
Instrumento	Actividad dirigida a su implementación.
Indicadores	Creación del registro retributivo.

Acción 6.5. Realizar la auditoría retributiva según los requisitos establecidos en la legislación vigente: RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	
Órganos responsables	Gerencia. Área de Coordinación de la Estructura Organizativa.
Temporalización	Último trimestre 2024.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo.
Indicadores	Incorporación en el correspondiente informe de evaluación del III Plan.



Acción 6.6. Análisis de la evolución de la plantilla desagregados por sexo y cuerpo, grupo y categoría profesional.	
Órganos responsables	Gerencia. Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Último trimestre 2024.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo.
Indicadores	Incorporación en el correspondiente informe de evaluación del III Plan.

EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivo: aplicar la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres y el principio de igualdad de trato y no discriminación a las condiciones de trabajo del personal.

Acción 7.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.



Acción 7.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrektorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.

Acción 7.3. Consideración del sexo, diversidad afectivo-sexual y otras condiciones personales como factores de análisis para la identificación y evaluación de los riesgos laborales y psicosociales, así como para su prevención.	
Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Área de Prevención de Riesgos Laborales y Salud. Comité de Seguridad y Salud.
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo: informe de identificación de riesgos con datos desagregados por sexo.
Indicadores	Incorporación del informe de resultados en el correspondiente informe de evaluación del III Plan.



Acción 7.4. Evaluación y prevención de riesgos en toda actividad susceptible de un riesgo específico durante los períodos de embarazo, recuperación del parto y lactancia con atención a la naturaleza, grado y duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones que puedan tener un impacto negativo en la salud de la mujer, en la del feto o en la de la criatura.	
Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Área de Prevención de Riesgos Laborales y Salud. Comité de Seguridad y Salud.
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo: evaluación.
Indicadores	Número de evaluaciones realizadas con señalamiento de las medidas adoptadas y tiempo de duración.

Acción 7.5. Adopción de medidas de adaptación de puesto, cambio de puesto y/o suspensión del contrato de trabajo para las situaciones de riesgo para la seguridad y la salud de las personas o, en su caso, en los períodos de embarazo, recuperación del parto o lactancia.	
Órganos responsables	Gerencia. Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Área de Prevención de Riesgos Laborales y Salud. Comité de Seguridad y Salud.
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo: informe sobre las medidas adoptadas con indicación de las que recaen en situaciones derivadas de embarazo y maternidad.
Indicadores	Número de medidas de adoptadas, tipo de medida aplicada, y desagregación por sexo de las personas afectadas y expresión de las adoptadas por embarazo y maternidad.



Acción 7.6. Actualizar el Plan de Prevención, el Mapa de Riesgos Laborales y el Estudio de Riesgos Psicosociales siguiendo las estrategias basadas en el conocimiento científico del «Género» como categoría analítica, con el fin de identificar oportunidades y líneas de actuación, adoptando un enfoque sensible e integrador de género en el ámbito de la prevención y evaluación de riesgos para la salud en el trabajo	
Órganos responsables	Vicerrectorado / Dirección delegada de Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte. Servicio de Prevención. Comité de Seguridad .
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Plan de prevención con inclusión de género
Indicadores	Número de grupos y personas atendidas con relación a la demanda

Acción 7.7. En caso de estudiantes embarazadas, que puedan estarlo, o en período de puerperio, identificar actividades prácticas incompatibles (educación física, laboratorios que tengan riesgos...) y hacer las adaptaciones necesarias.	
Órganos responsables	Vic. de Estudiantes y emprendimiento. Vic / Dirección delegada de Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte. Servicio de Prevención. Comité de Seguridad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad desarrollada para la identificación.
Indicadores	Número de adaptaciones realizadas respecto de las demandadas



Acción 7.8. Sistematizar la dimensión de género en la recopilación de datos y el control estadístico del Servicio de Prevención y Medio Ambiente.	
Órganos responsables	Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral. Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible de los Campus.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a tal objetivo.
Indicadores	% información por sexo respecto información total.

DIMENSIÓN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

EJE 8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo: impulsar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Acción 8.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.



Acción 8.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrektorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.

Acción 8.3. Realizar y difundir una guía sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponible para todo el personal y el alumnado.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación Gerencia. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte.
Temporalización	Realización período 2022. Difusión durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Datos sobre ejercicio derechos conciliación desagregados por sexo. Web RRHH, VACTS-Unidad de Igualdad, Portal de Transparencia.
Indicadores	Realización de la Guía y difusión.



Acción 8.4. Impulsar los horarios de conciliación en las convocatorias de reuniones internas, así como la utilización de plataformas online para evitar pérdida de tiempo en traslados.	
Órganos responsables	Órganos, áreas y servicios convocantes.
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Inclusión en la guía sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Propuesta de acciones.
Indicadores	Enlace difusión de la medida y sus ventajas.

Acción 8.5. Desarrollar las actividades de formación dirigidas al PAS y PDI en horarios compatibles con la conciliación y activar la posibilidad de seguimiento online para facilitar la gestión del tiempo personal, familiar y laboral.	
Órganos responsables	Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte.
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo. Propuesta de acciones.
Indicadores	Número de cursos desarrollados y horario de impartición. Número de solicitudes presentadas y aceptadas desagregadas por sexo.



Acción 8.6. Análisis de los puestos de trabajo y competencias que pueden ser desarrolladas, en todo o en parte, sin presencialidad obligada por el PAS.	
Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Gerencia. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante el período 2022.
Instrumento	Informe de evaluación de los puestos de trabajo, sus competencias y recomendación de adopción de medidas.
Indicadores	Elaboración del informe.

Acción 8.7. Impulsar la adopción del teletrabajo como medida de flexibilidad laboral en el PAS.	
Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Gerencia. Comisión Negociadora del III Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad encaminada a dicha adopción.
Indicadores	Número de acciones realizadas (reuniones, acuerdos, conclusiones).



Acción 8.8. Fomentar la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos y garantía de los derechos digitales.	
Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Gerencia. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo. Propuesta de acciones.
Indicadores	Número de acciones realizadas (reuniones, acuerdos, conclusiones).

Acción 8.9. Promover la posibilidad de elección entre la reducción de la hora diaria de reducción de jornada sin reducción salarial o el cúmulo de esa hora/día por jornada laboral completa en las situaciones previstas para cuidado y/o crianza.	
Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Gerencia. Comisión Negociadora del III Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo.
Indicadores	Número solicitudes cursadas y número de solicitudes concedidas.

Acción 8.10. Impulsar para el alumnado una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género.	
Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic. Profesorado y Ordenación Académica.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo. Propuesta de acciones.
Indicadores	Número de solicitudes cursadas. Número de solicitudes concedidas.



Acción 8.11. Realizar un estudio para definir un programa de reincorporación a la investigación para quienes hayan ejercido sus derechos de conciliación por crianza y/o cuidado.	
Órganos responsables	Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Gerencia. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo. Propuesta de acciones.
Indicadores	Estudio realizado y sus recomendaciones.

Acción 8.12. Analizar la ampliación de servicios de la Escola d'Estiu como Ludoteca para horarios no lectivos de hijas e hijos de miembros de la comunidad universitaria	
Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Gerencia. Comisión Negociadora del III Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo.
Indicadores	Estudio realizado y sus recomendaciones.



Acción 8.13. Realizar el seguimiento estadístico por colectivo, cuerpo/grupo-subgrupo/categoría y desagregado por sexos, de las medidas de conciliación cursadas y las solicitudes concedidas sobre los derechos de conciliación según el Plan Concilia UPV.	
Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Gerencia. Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Informe anual.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo. Propuesta de acciones.
Indicadores	Seguimiento realizado y sus conclusiones.

Acción 8.14. Realizar el seguimiento estadístico de las medidas de conciliación solicitadas por el alumnado con presentación de datos desagregados por sexo y titulación.	
Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Informe anual.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo. Propuesta de acciones.
Indicadores	Seguimiento realizado y sus conclusiones.



Acción 8.15. Análisis de las competencias que pueden ser desarrolladas, en todo o en parte, sin presencialidad obligada por el PDI, PAS y PI.	
Órganos responsables	Gerencia-Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Departamentos. Escuelas. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante 2022.
Instrumento	Informe de competencias.
Indicadores	Elaboración del informe.

DIMENSIÓN EQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO Y LAS DECISIONES

EJE 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Acción 9.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.



Acción 9.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrektorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.

Acción 9.3. Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno.	
Órganos responsables	Equipo rectoral. Centros. Departamentos. Institutos Universitarios de Investigación. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Acciones encaminadas a dicha adopción: información, formación, eventos y otras que se dirijan a tal objetivo.
Indicadores	Número de mujeres y hombres en cargos unipersonales por designación. Número de mujeres y hombres en cargos electos. Número de mujeres y hombres en órganos de gobierno colegiados.



Acción 9.4. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de representación del personal.	
Órganos responsables	Representaciones sindicales. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Acciones encaminadas a dicha adopción: información, formación, eventos y otras que se dirijan a tal objetivo.
Indicadores	Número de mujeres y hombres en órganos de representación.

Acción 9.5. Observar la representación equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible, en tribunales y comisiones de valoración en las convocatorias de selección, oposiciones y concursos del PDI y del PAS. De no ser posible, se emitirá informe justificativo dirigido a VACTS-Unidad de Igualdad para su traslado a la Comisión Negociadora del III Plan.	
Órganos responsables	Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Gerencia. VACTS-Unidad de Igualdad. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Información sobre la composición equilibrada.
Indicadores	Número de comisiones y tribunales que observan la representación equilibrada. Número de informes justificativos emitidos.



Acción 9.6. Observar, siempre que sea posible, la representación equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones de evaluación de la actividad docente e investigadora. De no ser posible, se emitirá informe justificativo dirigido a VACTS-Unidad de Igualdad para su traslado a la Comisión Negociadora del III Plan .	
Órganos responsables	Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Gerencia. VACTS-Unidad de Igualdad. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Información sobre la composición equilibrada.
Indicadores	Número de comisiones y representación equilibrada. Número de informes justificativos emitidos cuando no ha sido posible la composición equilibrada.

Acción 9.7. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las comisiones y tribunales de TFG, TFM y Tesis Doctorales. Si no es posible la composición equilibrada, deberá emitirse informe justificativo dirigido a VCTS-Unidad de Igualdad.	
Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento. VCTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Información sobre la composición equilibrada en la evaluación por comisión o tribunal.
Indicadores	Número de comisiones o tribunales constituidos anualmente. Número de mujeres y hombres que componen esas comisiones y tribunales. Número de informes justificativos de la composición no equilibrada.



Acción 9.8. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres del alumnado en el Claustro, Juntas de Centro y demás órganos con representación estudiantil.	
Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Información sobre la composición equilibrada de las representaciones estudiantiles.
Indicadores	Número de alumnas y alumnos con representación en los diferentes órganos.

DIMENSIÓN MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL.

EJE 10. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Acción 10.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.



Acción 10.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrektorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.

Acción 10.3. Difundir periódicamente el <i>Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género</i> con inclusión de los servicios externos y contratados.	
Órganos responsables	Gerencia. VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Centros
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales, documento pdf.
Indicadores	Número de campañas de difusión realizadas.



Acción 10.4. Realizar seguimiento estadístico de las situaciones comunicadas a la Unidad de Igualdad con o sin solicitud de activación del <i>Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género.</i>	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Informe por curso académico.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo.
Indicadores	Informes realizados.

Acción 10.5. Impulsar un apartado diferenciado de información en la web del Servicio de Alumnado sobre los derechos de las mujeres, sus hijas e hijos en materia de violencia de género y exención de tasas.	
Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Implementación del apartado.

Acción 10.6. Crear un apartado diferenciado de información en la microweb de la Unidad de Igualdad sobre recursos de UPV y externos en materia de violencia de género.	
Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Implementación del apartado.



Acción 10.7. Difusión de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en su vinculación laboral y académica.	
Órganos responsables	Gerencia VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic. Profesorado y Ordenación Académica
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Campañas realizadas.

Acción 10.8. Realizar el seguimiento estadístico de las mujeres víctimas de violencia de género, o sus hijas e hijos, matriculadas en la UPV, así como de aquellas con vinculación laboral que hayan comunicado su situación a la Unidad de Igualdad.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Estudiantes y Emprendimiento.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Informe por curso académico.
Instrumento	Actividad encaminada a dicho seguimiento. Propuesta de acciones.
Indicadores	Informe realizado.



Acción 10.9. Difundir periódicamente el documento <i>Personas Trans: identidad, libertad y respeto. Guía de buenas prácticas</i>, así como material de interés resultante de la actividad de la Unidad de Igualdad.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Internacionalización y Comunicación: Área de Comunicación. Vic. de Estudiantes y Emprendimiento. Centros.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Número de campañas de difusión realizadas.

Acción 10.10. Difundir periódicamente el <i>Protocolo de atención a la identidad y expresión de género</i>.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Internacionalización y Comunicación: Área de Comunicación. Vic. de Estudiantes y Emprendimiento. Centros
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Número de campañas de difusión realizadas.

Acción 10.11. Impulsar un apartado diferenciado de información en la web del Servicio de Alumnado sobre el derecho al uso del nombre sentido por las personas trans con explicación del procedimiento y garantía de sus derechos y deberes académicos.	
Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento.
Temporalización	Mantenimiento durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Implementación del apartado.



Acción 10.12. Crear un apartado diferenciado de información en la microweb de la Unidad de Igualdad sobre recursos de UPV y externos en materia de LGTBI+.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Mantenimiento durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Implementación del apartado.

Acción 10.13. Realizar seguimiento estadístico de las comunicaciones recibidas en la Unidad de Igualdad sobre situaciones que afectan a las personas LGTBI+.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Implementación del apartado.

10. PRESUPUESTO

El desarrollo de las medidas del III Plan de Igualdad UPV (2021-2024) contará con los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para su realización.



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

ANEXO I. INFORME DIAGNÓSTICO