

## MESA NEGOCIADORA 29 DE MARÇ DE 2019

### ORDRE DEL DIA:

1. Aprovació, si escau, de l'acta de la sessió anterior.
2. Aprovació, si escau, del III Pla d'Igualtat de la Universitat de València.
3. Aprovació, si escau, de la distribució de l'Oferta Pública d'Ocupació de l'any 2019 per a PDI de la Universitat de València.
4. Aprovació, si escau, dels Criteris de Promoció del Professorat per al curs 2019/2020
5. Aprovació, si escau, de la Modificació del Reglament per a l'Estabilització del Professorat Associat de la Universitat de València
6. Aprovació, si escau, de la modificació del Reglament de Selecció del PDI de la Universitat de València.
7. Aprovació, si escau, de la proposta de modificació de la normativa de borses de la Universitat de València.
8. Aprovació, si escau, de la proposta de modificació de la relació de llocs de treball 2/2019 de PAS de la Universitat de València
9. Aprovació, si escau, de la modificació del Reglament de jornada i horaris de treball del personal d'administració i serveis de la Universitat de València
10. Reducció de tres crèdits docència per al PDI amb necessitats de conciliació.
11. Torn obert de paraules.



# Pla d'igualtat

2019 - 2022  
de la Universitat de València



UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

## 1.JUSTIFICACIÓ

La Universitat de València és una de les primeres institucions universitàries de l'Estat espanyol a disposar d'una Unitat d'Igualtat, la qual cosa va permetre en un període relativament breu, elaborar i negociar el seu primer Pla d'Igualtat.

El I Pla (2010-2012), va complir la missió d'assentar les bases en les quals la igualtat real de dones i homes ha de moure's en la nostra universitat i, per extensió, en tot l'àmbit social en el qual aquesta es compromet. És cert que no es van complir totes les expectatives, especialment en aquelles que marquen la transversalitat del principi d'igualtat en els dos processos clau de la institució, la docència i la investigació. Per aquest motiu, el II Pla (2013-2017) va mantenir vius els principis del primer, però avançant en la concreció de les seues mesures i la responsabilitat institucional dels qui, des de tots els aspectes de l'ensenyament, la investigació, la gestió i la cultura, han de respondre a l'obligació legal de fer del principi d'igualtat un dels principis rectors de l'estratègia de la Institució en tots els seus camps d'actuació.

Destaquem a continuació alguns assoliments derivats del procés d'implantació del II Pla d'Igualtat:

- L'aprovació del **Codi de Conducta i Bones Pràctiques** en matèria d'igualtat de gènere amb l'objectiu d'afavorir la transversalitat de les polítiques d'igualtat en la institució universitària, assentant les bases del que significa construir una comunitat universitària lliure de sexisme i violència contra les dones.
- Les **campanyes animant a la participació de les dones i recomanant incloure en els processos electorals la perspectiva de gènere**, de manera que s'inclouen mesures que garantisquen la igualtat entre dones i homes, l'ús d'un llenguatge integrador i igualitari al llarg de les campanyes electorals i la composició paritària dels equips de govern i/o gestió.
- **L'elaboració d'un informe sobre desigualtats retributives indirectes entre dones i homes en la UV (bretxa salarial)** que va ser pioner en tot el sistema universitari espanyol i que, coordinat per Capitolina Díaz, es va basar en una anàlisi estadística a partir de les nòmines del personal de la universitat, així com una anàlisi qualitativa a partir d'entrevistes que busquen comprendre les trajectòries professionals d'homes i dones. En aquest informe es va posar en relleu que una de les principals causes de les diferències retributives entre homes i dones de la nostra comunitat universitària és directament imputable a problemes relacionats amb la conciliació de la vida familiar.
- **Reconeixement de l'excel·lència acadèmica**, intel·lectual i social de dones a través d'investidures com a Doctores Honoris causa, Medalles de la Universitat o actes d'homenatge a dones pioneres de la nostra Universitat.
- **La posada en marxa d'un curs d'Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació (IAGI)**, ofert a alumnes de doctorat, PAS i PDI de la nostra Universitat i que, per la seua novetat, ha sigut exportat a altres universitats espanyoles i llatinoamericanes, així com a institucions i centres dedicats a la investigació del nostre país.

## 2. EL PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT

Finalitzat el període de vigència del II Pla d'Igualtat, en 2017 es van iniciar els treballs per a l'adopció d'un nou Pla. Com és obvi, la primera tasca va ser realitzar el diagnòstic institucional en matèria d'igualtat. Per això es van realitzar o van encomanar els següents informes o estudis, que van culminar al llarg de 2018:

- Les investigadores Capitolina Díaz, Marcela Jabbar i Teresa Samper presenten els resultats de l'estudi sobre bretxa salarial de gènere en la Universitat de València (2017).
- Les investigadores Sandra Obiol i Alícia Villar presenten els resultats de l'estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València (2018).
- Diagnòstic "La igualtat a la Universitat de València" realitzat des de l'Observatori d'Igualtat. Anàlisi amb perspectiva històrica de les xifres de la igualtat a la Universitat de València tenint en compte les asimetries de gènere en els tres col·lectius que conformen la comunitat universitària: estudiantat, personal d'administració i serveis (PAS) i personal docent i investigador (PDI).
- Diagnòstic de la situació de cada Eix del Pla: Anàlisi de les Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats (DAFO) realitzat pels Grups de Treball conformats per persones que pertanyen a les Comissions d'Igualtat de cada centre, una representació estudiantil i sindical, així com persones expertes en cada una de les àrees temàtiques en què s'estructura el nou Pla d'Igualtat.

L'elaboració del III Pla ha estat un treball col·lectiu fruit de la participació de nombroses persones de la comunitat universitària, membres de les Comissions d'Igualtat dels centres de la UV, sindicats, estudiantat, expertes i experts en investigació en matèria d'igualtat de gènere, de l'Institut Universitari d'Estudis de les Dones de la UV (IUED), així com del Vicerectorat d'Igualtat, Sostenibilitat i Diversitat i de la Unitat d'Igualtat.

Des de la Unitat d'Igualtat es va treballar perquè els grups de treball per a cada eix tingueren, a més dels documents diagnòstics abans esmentats, material documental suficient per tal d'elaborar noves propostes i mesures de cara al nou Pla:

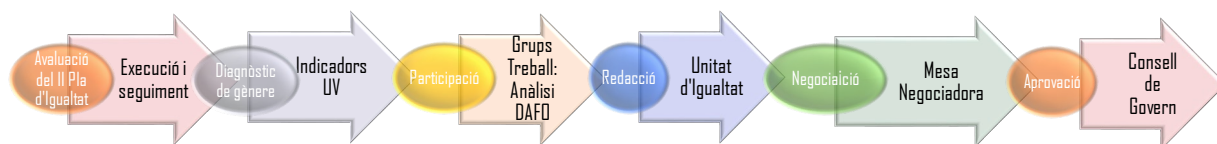
- **Documentació elaborada per a treballar en les reunions**
  - ✓ Informe de situació actual: Indicadors elaborats des de la Unitat d'Igualtat per a cada un dels eixos
  - ✓ Resum d'incidències conegudes a la Unitat d'Igualtat (en matèria de conciliació i violència de gènere)
  - ✓ Mesures destacades i regulació en altres plans d'igualtat d'altres universitats
  - ✓ Normativa corresponent per a cada un dels eixos (Estudiants, PAS i PDI)
  - ✓ Articles i guies d'interès en la matèria
- **Persones participants**
  - ✓ Membres de la Unitat d'Igualtat: directora i les dues tècniques d'igualtat
  - ✓ Les persones expertes de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de la UV
  - ✓ Les persones expertes externes

- ✓ Representació sindical
- ✓ Representació estudiantil

▪ **Objectius de les reunions**

1. Realitzar una aproximació als punts forts i àrees de millora de l'eix corresponent.
2. Elaborar el diagnòstic de la situació: Anàlisi Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats (DAFO)
3. Definir objectius a aconseguir
4. Proposar accions per a aconseguir objectius
5. Establir prioritats (si cal, aplicar matriu d'importància: importància-impacte/cost)
6. Seqüència prioritzada d'accions segons coherència temporal
7. Com mesurar objectius (sistema d'indicadors del pla)
8. Com mesurar accions (seguiment del pla)

El quadre següent sintetitza el procés que porta a l'elaboració del tercer pla:



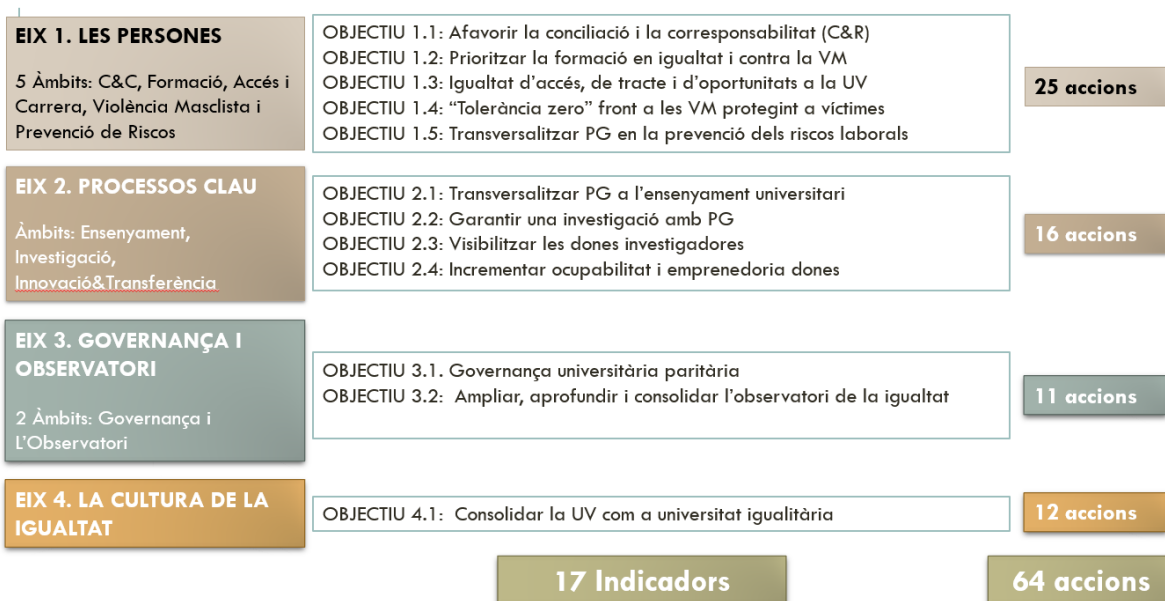
Com a **característiques** d'aquest Pla, destaquem les següents:

1. Ambició però realista i assolible.
2. Molt transversalitzat: Intervenció de nombrosos vicerectorats, centres, serveis i unitats.
3. Més estructural que conjuntural: Més accions permanents que puntuals.
4. Transparent: Facilitat per a comprovar evidències en l'execució.
5. Amb objectius mesurables: Tots els objectius tenen associat l'indicador o indicadors de mesurament.

**L'estructura del III Pla** inclou quatre eixos. L'Eix 1. Les Persones, en què es plantegen com a grans reptes: l'elaboració d'un Pla integral de conciliació i corresponsabilitat (PAS, PDI i Estudiants), el treball per a prevenir i afrontar la violència masclista i la formació, accés i carrera professional del personal de la UV. L'Eix 2. Els Processos Clau de la Universitat, en què es plantegen com a grans reptes: mesurar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere en docència i investigació i avançar en la seua consecució a les àrees prioritàries, com són les titulacions de Magisteri i el Màster de Professorat de Secundària. L'Eix 3. La Governança i l'Observatori de la Igualtat, en què es plantegen com a grans reptes: millorar la presència de dones en llocs de responsabilitat i mantindre indicadors actualitzats a l'Observatori d'Igualtat. L'Eix 4. La Cultura de la Igualtat, en què es plantegen com a grans

reptes: consolidar la marca de la UV com a universitat igualitària, així com vetlar per un ús no sexista del llenguatge i la importància de la visibilització de dones.

## ESTRUCTURA DEL III PLA D'IGUALTAT 2019-2022



### 3. GRANS REPTES PER AL III PLA D'IGUALTAT

- La Conciliació i coresponsabilitat
- L'actuació enfront de les violències masclistes
- La transversalitat de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la investigació universitàries.
- La formació en igualtat i contra les violències masclistes

En els Estatuts de la UV es contemplen els dos primers com a objectius fonamentals en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. En concret, La Secció segona: De la igualtat, Article 241 bis diu així:

La Universitat de València té entre els seus objectius fonamentals el desenvolupament de totes les polítiques d'igualtat entre dones i homes, la promoció de polítiques actives que afavorisquen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com la lluita contra la violència de gènere.

#### a) La conciliació i coresponsabilitat

En línia amb l'ambició contingut en matèria d'igualtat del programa electoral de la candidata a les eleccions en 2018, i actual rectora, María Vicenta Mestre, un dels grans reptes del III Pla d'Igualtat es troba en el seu Eix 1, dedicat a les Persones, el primer Objectiu de les quals se centra a afavorir la conciliació i coresponsabilitat en la UV.

## **b) L'actuació enfront de les violències masclistes**

La Universitat de València es planteja en aquest III Pla d'Igualtat com a gran objectiu que el clima institucional siga de “tolerància zero” enfront de les violències masclistes donant una protecció adequada a les víctimes. Una de les accions previstes és crear “Espais violeta” en els Centres per a difondre les polítiques, documents i esdeveniments en matèria d'igualtat i contra la violència masclista, així com “Punts violeta” a les festes universitàries.

## **c) La transversalitat de la perspectiva de gènere en l'ensenyament i la investigació universitàries.**

En l'àmbit de l'ensenyament els reptes del III Pla d'Igualtat se centren en transversalitzar la perspectiva de gènere en l'ensenyament universitari destacant entre altres accions “Aprovar un Pla per a transversalitzar gènere a totes les titulacions”. També afavorir la continuació de l'oferta formativa en l'àmbit de la investigació a través del curs d'Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació (IAGI).

## **d) La formació en igualtat i contra les violències masclistes**

Finalment, per abordar amb eficàcia aquests reptes, es fa necessari realitzar un important esforç formatiu per a garantir la sensibilitat, eficiència i eficàcia de cada integrant de la comunitat universitària que haja d'intervenir en la superació dels reptes anteriors.

Al llarg de les pàgines següents es descriuen, per a cada eix d'acció i àmbit d'actuació, les accions vinculades que permetran aconseguir els objectius en matèria d'igualtat per als pròxims quatre anys.

## EIX 1. LES PERSONES

La Universitat de València vol garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb la implementació d'un model integral de conciliació i corresponsabilitat per tota la comunitat universitària. Així mateix vol assegurar la igualtat de tractament i d'oportunitats en les condicions de treball i fomentar la construcció d'una Universitat *Igualitària, Diversa, Inclusiva i Sostenible*. És primordial, així mateix, canviar les actituds de silenci davant la violència contra les dones per les de tolerància zero davant comportaments irrespectuosos, i per això s'activaran els protocols de prevenció i d'actuació davant la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

### ÀMBIT DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT D'ESTUDIANTS, PAS I PDI

#### OBJECTIU 1.1: AFAVORIR LA CONCILIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT

**Acció 1.** Promoure un estudi diagnòstic de la situació jurídica de la conciliació i corresponsabilitat per a tots els col·lectius implicats.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1	Estudi S/N	

**Acció 2.** Dissenyar i aprovar un model integral de conciliació i corresponsabilitat (veure continguts mínims a l'annex) aplicable a tots els col·lectius universitaris: Personal d'Administració i Serveis (PAS), Personal Docent i Investigador (PDI), Personal Investigador (PI), i Estudiantat, a partir de l'anàlisi prèvia dels drets ja reconeguts per la legislació vigent.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat/VR Professorat/VR Estudis / Gerència	Unitat d'Igualtat	Any 2,3	Model S/N Nombre d'accions C&C derivades del model	Responsable orgànic segons col·lectiu

**Acció 3.** Revisar i actualitzar les normatives necessàries per a implementar el model integral de conciliació i corresponsabilitat, comptant amb la col·laboració de les Comissions d'Igualtat dels Centres.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat/Com. Igualtat Centres	Any 3,4	Nombre normatives actualitzades	

**Acció 4.** Avaluar la possibilitat de creació d'escoles infantils i centres de dia (o de proposar la signatura de Convenis amb les i els properes als Campus) i





modificar, quan es puga reactivar, el Fons d'acció social, adaptat a les noves necessitats del personal de la Universitat de València (sobretot en matèria de conciliació i corresponsabilitat).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Gerència	Any 1, 2, 3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nom. Convenis signats</li> <li>- % Fons social C&amp;C</li> </ul>	

**Acció 5.** Disposar d'espais d'estada flexibles per raons de conciliació i corresponsabilitat als Centres.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Infraestructures	Administració edificis	Any 1,2,3,4	Nombre d'espais C&C	

**Acció 6.** Analitzar un model experimental de reunions de treball intel·ligent, flexible i deslocalitzat (PAS i PDI), seguint el model "Virtual Meetings in Public Agencies" dels països nòrdics.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC	Centres i Serveis	Any 1,2,3,4	Nombre de reunions virtuals	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 1. Evolució del nombre d'hores de permisos per C&C	Per col·lectiu i sexe
Indicador 2. Satisfacció amb la C&C UV	Per col·lectiu i sexe

## ÀMBIT DE FORMACIÓ

### OBJECTIU 1.2: PRIORITZAR LA FORMACIÓ EN IGUALTAT I CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA D'AGENTS CLAU; I AFAVORIR-LA PER A TOTA LA COMUNITAT UNIVERSITÀRIA

**Acció 7.** Prioritzar la formació en igualtat, en llenguatge inclusiu i contra la violència masclista d'agents clau UV: càrrecs acadèmics i de gestió; Unitat d'Igualtat, Sindicatura de Greuges, Assessoria Jurídica, Servei de Prevenció i Medi ambient, personal vinculat a la comunicació, Servei d'Investigació, Serveis de Recursos Humans (PAS i PDI), Unitat per a la integració de persones amb discapacitat; PDI novell (programa de Formació Integral del Professorat Universitari (FIPU), PDI de les diverses titulacions, Comissió d'Incidències i de Seguiment previstes al Protocol davant les Agressions Masclistes), Servei d'Informació i Dinamització d'Estudiants (SEDI), Assemblees de Representants

(ADRs) i voluntariat en matèria de violència masclista; incloent aquesta formació com a requisit a la Relació de Llocs de Treball quan resulte necessari.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació	SFPIE	Any 1,2,3,4	Continguts d'igualtat, contra la VM i noves masculinitats al Pla de formació anual	
VR Professorat Gerència	S RRHH PDI S RRHH PAS	Any 1,2,3,4	Evolució del nombre de llocs amb requisit formatiu en igualtat	

**Acció 8.** Incrementar l'oferta de cursos específics de transversalització de la perspectiva de gènere a les activitats universitàries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació	SFPIE	Any 1,2,3,4	Nombre de cursos de transversalització de la PG	Per tipus d'activitat (docència, investigació, gestió)

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 3. Nombre d'hores de formació en igualtat, VG, llenguatge inclusiu per a agents clau	Per col·lectiu, sexe i tipus de curs
Indicador 4. Evolució del nombre d'hores ofertes en matèria de igualtat, VG, llenguatge inclusiu	Per col·lectiu i sexe

## ÀMBIT D'ACCÉS I CARRERA PROFESSIONAL

**OBJECTIU 1.3: IGUALTAT D'ACCÉS, DE TRACTE I D'OPORTUNITATS, BASE DE LES RELACIONS LABORALS I DE LA PROMOCIÓ A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

**Acció 9.** Promocionar la creació d'un sistema de beques d'investigació per a famílies monoparentals i dones investigadores amb necessitats especials, en col·laboració amb institucions públiques i privades.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	Nombre anual de beques	

**Acció 10.** Estudiar mesures d'acció positiva per a incorporar professores i dones d'escals tècniques en àrees masculinitzades i facilitar que la maternitat no influeixi negativament en la seua carrera professional.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Professorat Gerència	S RRHH PDI S RRHH PAS	Any 1,2,3,4	Nombre d'accions positives realitzades	Responsable orgànic segons col·lectiu

**Acció 11.** Crear un "Programa de Lideratge acadèmic i professional per a dones PDI i PAS" i un "Programa de mentorització de dones estudiantes".

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Professorat, VR Estudis Gerència	S RRHH PDI S RRHH PAS SEDI	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>┌ Programa PDI S/N</li> <li>┌ Programa PAS S/N</li> <li>┌ Programa Estud S/N</li> </ul>	Responsable orgànic segons col·lectiu

**Acció 12.** Fomentar la participació de dones en xarxes d'investigació i valorar la creació d'una unitat de suport i assessorament a les dones emprenedores.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació VR Innovació	Servei d'Investigació OPAL	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>┌ Evolució Nombre dones investigadores en xarxes</li> <li>┌ Creació unitat S/N</li> </ul>	Responsable orgànic segons col·lectiu

**Acció 13.** Demanar a l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA), a la Comissió Nacional Avaluadora de l'Activitat Investigadora (CNEAI) i a altres organismes d'avaluació de la docència i investigació que incorporen normes que garantisquen la no discriminació de les dones per raó de gaudir el permís de maternitat: regulació d'interrupcions en la seua producció, dispensa de mèrits, etc. Així com incorporar accions positives per a tenir en compte les responsabilitats de cures d'investigadores i d'investigadors, minimitzant així l'endarreriment de la carrera professional per conciliació.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>┌ Sol·licituds cursades</li> <li>┌ Nombre d'accions positives realitzades</li> </ul>	Responsable orgànic segons matèria

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 5. Evolució de la plantilla	Per categoria i sexe

## ÀMBIT DE VIOLÈNCIA MASCLISTA

### OBJECTIU 1.4: CLIMA INSTITUCIONAL DE “TOLERÀNCIA ZERO” FRONT A LES VIOLÈNCIES MASCLISTES, DONANT L’ADEQUADA PROTECCIÓ A LES VÍCTIMES

**Acció 14.** Promoure un estudi per a mesurar el clima i el grau de violència masclista en la comunitat universitària mitjançant enquestes i entrevistes.

Responsable orgànic	Unitat d’execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d’Igualtat	Any 2	Estudi S/N	

**Acció 15.** Aprovació del nou Protocol d’Assetjament sexual, per raó de sexe i sexista, donant-li caràcter reglamentari i garantir a les víctimes de la violència masclista assessorament jurídic.

Responsable orgànic	Unitat d’execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Secretària General	Unitat d’Igualtat Assessoria Jurídica	Any 1	↳ Aprovació protocol S/N ↳ Valor Reglamentari S/N	Responsable orgànic segons matèria

**Acció 16.** Crear “Espais violeta” als Centres per a difondre les polítiques, documents i esdeveniments en matèria d’igualtat i contra la violència masclista, així com “Punts violeta” a les festes universitàries.

Responsable orgànic	Unitat d’execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Deganats i Direcció de Centres	Unitat d’Igualtat Administració Centres	Any 1,2,3,4	↳ Nombre d’espais violeta creats ↳ Punts violeta activals	

**Acció 17.** Crear una xarxa de voluntariat (PAS, PDI i Estudiants) per a la sensibilització i prevenció al voltant de la violència masclista i el suport i acompanyament a les víctimes.

Responsable orgànic	Unitat d’execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d’Igualtat SFP/SEDI	Any 1,2,3,4	Nombre de personal voluntari (per col·lectiu)	

**Acció 18.** Complementar les mesures cautelars de seguretat adoptades pels òrgans judicials externs, amb el nostre protocol de seguretat interna, per a evitar possibles riscos en les víctimes de violència masclista de la Universitat de València.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat Gerència	Unitat d'Igualtat Servei de Seguretat UV	Any 1,2,3,4	Nombre d'atencions realitzades	

**Acció 19.** Establir mesures cautelars addicionals: canvi de torn, grup, trasllat... (sempre que es pugui adreçar a la persona agressora), i també les requerides per la víctima (les anteriorment ressenyades i també anul·lació, reducció matrícula...) que es poden prevenir, tant en la via informal de resolució de conflictes com mitjançant l'activació del protocol i posteriorment.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Nombre mesures cautelars adoptades sobre sol·licitades	Implicació d'altres VRs segons mesures

**Acció 20.** Crear grups de suport per a ajudar a Víctimes de violència masclista de la comunitat universitària.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Nombre de grups i persones ateses en relació a la demanda	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 6. Nombre de casos i víctimes allorats	Per estaments
Indicador 7. Satisfacció de les denunciants amb l'atenció rebuda	Per estaments

## ÀMBIT DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

### OBJECTIU 1.5: TRANSVERSALITZAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DELS RISCOS LABORALS

**Acció 21.** Actualitzar el Pla de Prevenció, el Mapa de Riscos Laborals i l'Estudi de Riscos Psicosocials, seguint les estratègies basades en el coneixement científic del "Gènere" amb la finalitat d'identificar oportunitats i línies d'actuació, adoptant un enfocament sensible i integrador de gènere en l'àmbit de la prevenció i avaluació de riscos per a la salut en el treball.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Servei de Prevenció	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Actualització Pla de Prevenció amb PG S/N</li> <li>↳ Actualització Mapa Riscos amb PG S/N</li> <li>↳ Actualització estudi riscos psicosocials amb PG S/N</li> </ul>	

**Acció 22.** En els llocs en els quals el Mapa de Riscos haja identificat perill per a les dones embarassades o que puguen estar-ho, preveure la possibilitat de canvis temporals del lloc de treball.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Servei de Prevenció	Any 1,2,3,4	Nombre de canvis temporals de llocs respecte dels demanats	

**Acció 23.** En cas d'estudiantes embarassades, que puguen estar-ho, o en període de puerperi, identificar activitats pràctiques incompatibles (educació física, laboratoris que tinguen riscs...) i fer-ne les adaptacions necessàries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Estudis	Centres	Any 1,2,3,4	Nombre d'adaptacions realitzades respecte de les demanades	

**Acció 24.** Exigir al personal sanitari del Servei de Prevenció i Medi ambient o dependent del mateix, formació mèdica que tinga en compte les diferències en la salut en funció del sexe.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Servei de Prevenció	Any 1,2,3,4	Personal sanitari amb formació amb PG front al personal sanitari total	

**Acció 25.** Sistematitzar la dimensió de gènere en la recopilació de dades i el control estadístic del Servei de Prevenció i Medi ambient.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Servei de Prevenció	Any 1,2,3,4	% informació per sexe respecte informació total	

---

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 8. Nombre d'instruments de prevenció amb PG respecte dels instruments totals	

## EIX 2. ELS PROCESSOS CLAU DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

La Universitat de València transversalitzarà la perspectiva de gènere en l'ensenyament i garantirà igualment la recerca amb perspectiva de gènere. En aquest sentit, la Universitat difondrà les aportacions de les dones en la investigació, fomentarà la investigació i la docència realitzades amb perspectiva de gènere i l'elaboració de materials docents ajustats a aquest propòsit.

La Universitat, preocupada per la pèrdua del talent científic de les dones en el temps i per la persistent bretxa de gènere, desenvoluparà projectes innovadors per atraure dones en els estudis STEM (*Science-Technology-Engineering-Mathematics*) altament masculinitzats sense perdre per això de vista el valor inqüestionable de les carreres vinculades a les àrees Social, de Salut i d'Educació, fonamentalment feminitzades.

### ÀMBIT D'ENSENYAMENT

#### OBJECTIU 2.1: TRANSVERSALITZAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ENSENYAMENT UNIVERSITARI

**Acció 26.** Aprovar un Pla per a transversalitzar la perspectiva de gènere a totes les titulacions de la Universitat de València.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Estudis	CAT Centres	Any 1,2,3,4	Nombre de titulacions amb PG	

**Acció 27.** Establir eines per tal de monitoritzar el grau de transversalització de la perspectiva de gènere a les titulacions universitàries.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	Eines creades	

**Acció 28.** Incorporar la perspectiva de gènere en les guies d'introducció a la Investigació: Reglaments per a Treballs Fi de Grau i Fi de Màster.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	☐ Reglament TFG S/N ☐ Reglament Màster S/N	

**Acció 29.** Potenciar l'assignatura transversal (Relacions de Gènere), que preparen a l'estudiantat com a professionals responsables amb la igualtat.



Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	Alumnat matriculat	Per any i Campus

**Acció 30.** Incentivar estratègies de captació en secundària sense estereotips de gènere i mantenir (i si és possible, incrementar), les activitats de captació d'estudiantat per a carreres STEM (acrònim de "*Science, Technology, Engineering & Mathematics*"), mitjançant conveni amb la Generalitat Valenciana, i de suport a les alumnes STEM que s'incorporen a la Universitat de València.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat SEDI Centres	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Conveni amb GVA S/N</li> <li>↳ Evolució matrícula STEM per sexe</li> </ul>	

**Acció 31.** Impulsar la mentoria, el passaport cultural i el voluntariat per a incorporar el valor de la igualtat i la lluita contra la violència masclista al currículum d'Estudiants de la Universitat de València.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Estudis	SEDI Centres	Any 1,2,3,4	Oferta formativa en igualtat (mentoria, passaport cultural i voluntariat)	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 9. % d'assignatures de cada titulació amb incorporació PG	

## ÀMBIT D'INVESTIGACIÓ

### OBJECTIU 2.2: GARANTIR UNA INVESTIGACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

**Acció 32.** Aconseguir un clima favorable a la investigació en igualtat vinculant aquesta a altres conceptes d'excel·lència, com "competitivitat", "qualitat", "innovació" e "internacionalització"; i incrementar els recursos per a investigar amb perspectiva de gènere mitjançant fons propis i/o premis.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	% Recursos per a investigació amb PG respecte total	

**Acció 33.** Afavorir la inclusió de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca nacionals i europeus en col·laboració amb les unitats corresponents del Servei d'Investigació.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	% de projectes d'Investigació amb PG respecte del total	Aquesta evidència requereix la creació d'un ítem de mesurament

**Acció 34.** Fomentar grups d'investigació en gènere, per poder oferir a entitats i organitzacions socials el suport dels recursos de la Universitat de València per a projectes d'investigació relacionats amb el valor de la igualtat entre homes i dones.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació Grups investigació	Any 1,2,3,4	Nombre de grups d'investigació en igualtat entre homes i dones	

**Acció 35.** Promocionar la investigació amb perspectiva de gènere entre l'alumnat universitari:

- a) Mantenir i difondre les convocatòries del Premi Olga Quiñones per a Tesis Doctorals i d'altres premis semblants en col·laboració interuniversitària (Presen Sáenz), així com visibilitzar els treballs premiats a la pàgina web de la Unitat d'Igualtat.
- b) Iniciar l'alumnat de doctorat en la investigació amb perspectiva de gènere mitjançant el curs "Incorporació de l'Anàlisi de Gènere a la Investigació" (IAGI) en la modalitat per a l'estudiantat de Doctorat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat IUED Escola de Doctorat	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusió Premis S/N</li> <li>- Alumnat IAGI Doctorat amb certificació</li> </ul>	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 10. % d'investigacions UV amb PG	Veure observacions acció 33

## OBJECTIU 2.3: VISIBILITZAR LES DONES INVESTIGADORES

**Acció 36.** Potenciar la presència d'investigadores i, si és el cas, d'expertes en gènere en projectes punters, així com enfortir les xarxes d'investigadores.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	- % dones en projectes punters (definir) - Nombre de dones expertes en gènere en projectes punters	Requereix concreció del concepte "Projectes punters"

**Acció 37.** Estimular la creació d'equips paritaris i fomentar els projectes d'investigació liderats per dones com a Investigadores Principals (IP).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Investigació	Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	- Nombre d'equips paritaris (40%-60%) - % dones IP en projectes d'investigació	

**Acció 38.** Augmentar la visibilitat de les recerques fetes per dones investigadores.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	Nombre d'activitats de Difusió d'investigacions fetes per dones	

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 11. % de dones IP	

## ÀMBIT D'INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA

## OBJECTIU 2.4: INCREMENTAR L'OCUPABILITAT I L'EMPRENEDORIA DE LES DONES, I LA INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA DELS SEUS RESULTATS

**Acció 39.** Afavorir, quan resulte procedent, la difusió de l'impacte de resultats d'investigació de les dones.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Investigació	Unitat d'Igualtat Servei d'Investigació	Any 1,2,3,4	Nombre d'activitats de difusió de l'impacte investigador de les dones	

**Acció 40.** Identificar i remoure les barreres per a innovar i transferir de les dones amb potencial d'innovació i transferència per donar-les suport especialitzat.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Innovació	OPAL	Any 1,2,3,4	Nombre d'accions de suport a dones amb potencial	

**Acció 41.** Promoure la inserció laboral i la emprenedoria de les titulades (trobades amb mitjans de comunicació i empreses; assessorament, formació i sensibilització per afavorir l'ocupabilitat en les institucions i empreses, ajudes, microcrèdits...).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Innovació	OPAL	Any 1,2,3,4	Nombre d'accions de promoció	

---

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 12. Evolució ocupabilitat titulades	
Indicador 13. Evolució titulades emprenedores	

## EIX 3. GOVERNANÇA I OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

La Universitat de València vetlarà per una governança paritària i treballarà per modificar les normatives perquè siguen generadores de la igualtat efectiva entre les nostres dones i els nostres homes.

Així mateix, la Universitat de València desplegarà un conjunt d'indicadors de gènere que visibilitzen la situació real de les dones i els homes i que permetran analitzar i fer el seguiment i avaluació de les polítiques d'igualtat en la institució consolidant així l'*Observatori de la Igualtat*.

### ÀMBIT DE GOVERNANÇA

#### OBJECTIU 3.1: ACONSEGUIR UNA GOVERNANÇA UNIVERSITÀRIA PARITÀRIA, AMB NORMATIVES GENERADORES D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

**Acció 42.** Treballar per a obtenir del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat el distintiu "*Igualdad en la empresa*".

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Rectora / VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 2,3	Accions per a posar la UV en disposició d'obtenir el distintiu	

**Acció 43.** Garantir, tant como siga possible, la composició paritària de cada òrgan de govern i representació (especialment les Comissions dependents del Claustre). Així mateix, establir incentius a la paritat en àrees on no siga requisit.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Secretària General	Unitat de suport a Secretària General	Any 1,2,3,4	Evolució del nombre de Comissions i òrgans de govern amb paritat	

**Acció 44.** Incorporar un apartat específic sobre la situació d'igualtat efectiva de dones i homes a la Universitat de València en l'Informe anual de la Rectora al Claustre (a partir del Sistema d'Indicadors d'Igualtat establert en col·laboració entre el SAP i la UDI).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Rectora	SAP/ Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Informe Rectora al Claustre amb dades d'igualtat efectiva S/N	

**Acció 45.** Procurar formació als serveis de manera que tot document de política universitària, reglament o normativa interna, continga obligatòriament–a partir d'aquesta formació– el corresponent Informe d'Impacte de gènere de conformitat amb la Llei de procediment administratiu 39/2015 i la reforma de la Llei d'Igualtat 9/2003 de la Comunitat Valenciana.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Formació	SFPIE	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Nombre de persones amb formació en avaluació d'impacte de gènere (per Servei)</li> <li>↳ Nombre de normatives amb informe d'impacte sobre el total</li> </ul>	

**Acció 46.** Establir clàusules socials en la contractació amb empreses externes, per a garantir que són respectuoses amb el valor ètic de la igualtat propugnat per la Universitat de València; així com el compromís de no adscriure a la Universitat personal amb antecedents de maltractament o pederàstia si al mateix temps, la víctima forma part de la comunitat universitària.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Economia	Servei de Contractació Administrativa	Any 1,2,3,4	Inclusió clàusules socials en matèria d'igualtat i front a la VM S/N	

**Acció 47.** Assumir la funció de coordinació de la *Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria* (RUIGEU) amb la creació d'una nova marca i una nova web que modernitze i actualitze les actuacions com a xarxa.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1	Coordinació RUIGEU UV S/N	Objectiu aconseguit

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 14. % d'òrgans de govern paritaris sobre el total	

## ÀMBIT DE L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

### OBJECTIU 3.2: AMPLIAR, APROFUNDIR I CONSOLIDAR L'OBSERVATORI DE LA IGUALTAT

**Acció 48.** Obtenir informació per sexe de totes les activitats, òrgans, unitats, etc. incloses les estructures dependents o finançades per la Universitat de València i que aquesta informació s'incorpore a les bases de dades del sistema informacional universitari de manera que permeta el seu tractament informàtic i estadístic.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC	SAP	Any 1,2,3,4	Nombre d'activitats, òrgans, unitats, etc. incorporades al Sistema d'Informació de la UV desagregades per sexe	Per anualitat

**Acció 49.** Realitzar informes de l'Observatori d'Ocupació de l'OPAL en matèria de gènere, actualitzats periòdicament, a partir dels resultats de les enquestes que realitzen a titulades i titulats.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Innovació	OPAL	Any 1,2,3,4	Nombre d'informes emesos	

**Acció 50.** Dotar de mitjans (consolidar la plantilla) a l'Observatori de la Igualtat de la Universitat de València.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat	Gerència	Any 1,2	Consolidació plantilla observatori S/N	

**Acció 51.** Establir, en col·laboració amb el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP), i mitjançant l'anàlisi de les millors pràctiques d'altres universitats, el Sistema d'Indicadors d'Igualtat de la Universitat de València i impulsar el del Sistema Públic Universitari Espanyol (SPUE).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC VR Igualtat	SAP Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema d'indicadors igualtat UV S/N</li> <li>- Sistema d'Indicador igualtat SPUE S/N</li> </ul>	

**Acció 52.** Incorporar informes de gènere automàtics del Sistema d'Indicadors estratègics de la Universitat de València en totes les àrees rellevants (dones en òrgans de govern, processos electorals, participació i representació, evolució de carreres masculinitzades i feminitzades i presència i pes de les dones en l'activitat docent, investigadora, tècnica i de gestió), i redactar altres sobre la resta de les àrees integrades a l'Observatori.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR TIC VR Igualtat	SAP Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Nombre d'informes automatitzats	

---

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 15. % d'informació desagregada per sexe automatitzada, sobre el total	



## EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT

La Universitat de València desenvoluparà una cultura de la igualtat que trenque amb els estereotips i els rols i amb tot allò simbòlic que construeix la desigualtat entre dones i homes promovent la igualtat de gènere en tota la programació cultural dels centres, campus i serveis. En aquesta línia, els mitjans de comunicació suposen una eina primordial per aconseguir aquest objectiu, incorporant una mirada igualitària en les dinàmiques de producció de notícies així com en l'agenda de veus expertes.

### OBJECTIU 4.1: CONSOLIDAR LA MARCA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA COM A UNIVERSITAT IGUALITÀRIA

**Acció 53.** Continuar la programació de conferències, debats de La Nau de la Igualtat i donar suport a jornades, activitats, etc. que s'adrecen a la comunitat universitària i a públics més amplis en pro de la igualtat entre dones i homes (noves masculinitats, lluita contra la violència masclista, bretxes...); especialment en dates assenyalades: 11 de febrer, 8 de març, 26 d'abril (Dia de la visibilitat lèsbica, en col·laboració amb l'àrea de *Diversitats* de la Universitat de València), 23 i 28 de setembre i 25 de novembre.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat	Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Nombre d'accions realitzades	

**Acció 54.** Promoure la creació de grups de reflexió per a formar i treballar les noves masculinitats, dissenyant materials didàctics i tecnològics.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat	Comissions d'Igualtat Centres	Any 1,2,3,4	↳ Nombre de grups creats per centre ↳ Nombre de materials creats	

**Acció 55.** Consolidar, dins el programa general de Benvinguda, el programa de "Jornada de benvinguda a la Igualtat" en tots els centres i Campus de la Universitat de València visibilitzant la Unitat d'Igualtat, les seues activitats adreçades a l'Estudiantat i els serveis que li ofereix.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat Delegació d'Estudiants	Unitat d'Igualtat SEDI	Any 1,2,3,4	Realització Jornada de Benvinguda a la igualtat S/N	

**Acció 56.** Incorporar els valors de la igualtat entre dones i homes a les activitats formatives desenvolupades mitjançant els programes *UNISOCIETAT, UNIVERSITAT I TERRITORI, UNIVERSITATS ESTACIONALS I DOCUFORUM*, així com incorporar temàtiques relacionades amb la igualtat entre homes i dones als esmentats programes.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR de Projectió Territorial	Unitat de suport a programes Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	Nombre d'activitats formatives del VR amb valors i/o activitats d'igualtat	

**Acció 57.** Realitzar campanyes en matèria d'igualtat i contra la violència masclista a la web i xarxes socials pròpies: canal *YouTube, Facebook i Twitter*, així com l'ús de blocs per a campanyes específiques.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat	Unitat d'Igualtat Gabinet de Premsa	Any 1,2,3,4	Nombre de campanyes per canal de difusió	

**Acció 58.** Garantir que en la programació d'activitats universitàries (Servei de Prevenció i Medi Ambient, Servei d'Extensió universitària, Cooperació al Desenvolupament, Palau de Cerveró, Col·legi Major Rector Peset...) s'expliciten necessàriament les activitats previstes de promoció de la igualtat i/o contra la violència masclista. Consolidar, en aquesta línia, el programa "L'estiu de les dones" dins el Centre Internacional de Gandia.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat VR Cultura VR Cooperació VR Projectió Territorial	Servei de Prevenció Servei d'Extensió Universitària, Aules Culturals... Direcció CM Rector Peset Direcció CIG	Any 1,2,3,4	Programació prevista en matèria d'igualtat per Servei S/N	Responsabilitat orgànica en funció de la matèria

**Acció 59.** Mantenir la col·laboració amb el SEDI de finançament de les ajudes a l'Estudiantat en matèria d'igualtat entre homes i dones.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat Delegació d'Estudiants	Unitat d'Igualtat SEDI	Any 1,2,3,4	Manteniment ajuda a activitats igualtat estudiants S/N	

**Acció 60.** Impulsar mesures i recomanacions per tal de garantir que la Universitat de València utilitze un llenguatge (també visual) inclusiu i no sexista en les llengües oficials de la nostra institució i l'anglès (web institucional, altres webs de la Universitat de València, normatives, Servei de Publicacions de la

Universitat de València, Campanyes electorals, guies docents...), incorporant com activitat del Servei de Política Lingüística la tasca de revisió de textos des del punt de vista del llenguatge igualitari.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR Igualtat VR Estudis	Unitat d'Igualtat SPL	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Nombre d'accions d'impuls</li> <li>↳ Evolució nombre de queixes</li> <li>↳ Nombre de textos revisats</li> </ul>	Responsabilitat orgànica en funció de la matèria

**Acció 61.** Garantir la visibilització de les dones en els esdeveniments (identificació de persones conferenciants, ponents, moderadores... incloent els dos cognoms), i publicacions de la Universitat de València (revisió de les normes de citació per tal d'explicitar les publicacions fetes per dones).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Igualtat VR de Cultura	Unitat d'Igualtat PUV	Any 1,2,3,4	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ % actes amb identificació persones ponents amb dos cognoms</li> <li>↳ Nombre de publicacions revisades</li> </ul>	

**Acció 62.** Incorporar dones del PDI de la Universitat de València per a impartir accions formatives dels programes *UNISOCIETAT*, *UNIVERSITAT I TERRITORI*, *UNIVERSITATS ESTACIONALS I DOCUFORUM*.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR de Projectió Territorial	Unitat de suport als programes	Any 1,2,3,4	% de professores a aquests programes	

**Acció 63.** Reconèixer les aportacions de dones rellevants per a la consecució de la igualtat mitjançant actes acadèmiques (introduint criteris per tal de garantir als Reglaments de Doctorats Honoris Causa, Medalles, Lliçons magistrals, Professorat emèrit, etc. la paritat establerta a la Llei 3/2007) i mitjançant altres actes institucionals (pioneres, feministes rellevants del PAS, PDI, Estudiantat o externes a la Universitat de València).

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
Rectorat Secretària General VR d'Igualtat	Gabinet de Rectorat Unitat de suport a SG Unitat d'Igualtat	Any 1,2,3,4	↳ Nombre de Reglaments d'actes acadèmics de rellevància modificats per a garantir la paritat	

			Nombre d'actes UV de reconeixement de dones	
--	--	--	---	--

**Acció 64.** Actualitzar la “Guia d’experts” amb què compta el Gabinet de premsa, canviant la seua denominació per altra amb llenguatge inclusiu i incorporant dones expertes.

Responsable orgànic	Unitat d'execució	Període	Evidències	Observacions
VR d'Investigació	Gabinet de Premsa	Any 1,2,3,4	Guia actualitzada S/N	

---

Com mesurem el grau d'acompliment de l'objectiu	Observacions
Indicador 16. Enquesta satisfacció amb activitats d'igualtat (assistents comunitat universitària)	
Indicador 17. Enquesta satisfacció amb activitats d'igualtat (assistents externs)	

## EIX 4. LA CULTURA DE LA IGUALTAT

---

### OBJECTIU 4.1: CONSOLIDAR LA MARCA DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA COM A UNIVERSITAT IGUALITÀRIA

---

- Acció 53.** Continuar la programació de conferències, debats de La Nau de la Igualtat i donar suport a jornades, activitats, etc. que s'adrecen a la comunitat universitària i a públics més amplis en pro de la igualtat entre dones i homes (noves masculinitats, lluita contra la violència masclista, bretxes...); especialment en dates assenyalades: 11 de febrer, 8 de març, 26 d'abril (Dia de la visibilitat lèsbica, en col·laboració amb l'àrea de *Diversitats* de la Universitat de València), 23 i 28 de setembre i 25 de novembre.
- Acció 54.** Promoure la creació de grups de reflexió per a formar i treballar les noves masculinitats, dissenyant materials didàctics i tecnològics.
- Acció 55.** Consolidar, dins el programa general de Benvinguda, el programa de "Jornada de benvinguda a la Igualtat" en tots els centres i Campus de la Universitat de València visibilitzant la Unitat d'Igualtat, les seues activitats adreçades a l'Estudiantat i els serveis que li ofereix.
- Acció 56.** Incorporar els valors de la igualtat entre dones i homes a les activitats formatives desenvolupades mitjançant els programes *UNISOCIETAT*, *UNIVERSITAT I TERRITORI*, *UNIVERSITATS ESTACIONALS I DOCUFORUM*, així com incorporar temàtiques relacionades amb la igualtat entre homes i dones als esmentats programes.
- Acció 57.** Realitzar campanyes en matèria d'igualtat i contra la violència masclista a la web i xarxes socials pròpies: canal *YouTube*, *Facebook* i *Twitter*, així com l'ús de blocs per a campanyes específiques.
- Acció 58.** Garantir que en la programació d'activitats universitàries (Servei de Prevenció i Medi Ambient, Servei d'Extensió universitària, Cooperació al Desenvolupament, Palau de Cerveró, Col·legi Major Rector Peset...) s'expliciten necessàriament les activitats previstes de promoció de la igualtat i/o contra la violència masclista. Consolidar, en aquesta línia, el programa "L'estiu de les dones" dins el Centre Internacional de Gandia.
- Acció 59.** Mantenir la col·laboració amb el SEDI de finançament de les ajudes a l'Estudiantat en matèria d'igualtat entre homes i dones.
- Acció 60.** Impulsar mesures i recomanacions per tal de garantir que la Universitat de València utilitze un llenguatge (també visual) inclusiu i no sexista en les llengües oficials de la nostra institució i l'anglès (web institucional, altres webs de la Universitat de València, normatives, Servei de Publicacions de la Universitat de València, Campanyes electorals, guies docents...), incorporant

com activitat del Servei de Política Lingüística la tasca de revisió de textos des del punt de vista del llenguatge igualitari.

**Acció 61.** Garantir la visibilització de les dones en els esdeveniments (identificació de persones conferenciats, ponents, moderadores... incloent els dos cognoms), i publicacions de la Universitat de València (revisió de les normes de citació per tal d'explicitar les publicacions fetes per dones).

**Acció 62.** Incorporar dones del PDI de la Universitat de València per a impartir accions formatives dels programes *UNISOCIETAT, UNIVERSITAT I TERRITORI, UNIVERSITATS ESTACIONALS I DOCUFORUM*.

**Acció 63.** Reconèixer les aportacions de dones rellevants per a la consecució de la igualtat mitjançant actes acadèmiques (introduint criteris per tal de garantir als Reglaments de Doctorats Honoris Causa, Medalles, Lliçons magistrals, Professorat emèrit, etc. la paritat establerta a la Llei 3/2007) i mitjançant altres actes institucionals (pioneres, feministes rellevants del PAS, PDI, Estudiantat o externes a la Universitat de València).

**Acció 64.** Actualitzar la "Guia d'experts" amb què compta el Gabinet de premsa, canviant la seua denominació per altra amb llenguatge inclusiu i incorporant dones expertes.

## **DISTRIBUCIÓ DE L'OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ PER A L'ANY 2019 REFERENT A PLACES DE PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

La taxa de reposició d'efectius prevista per a l'any 2019<sup>1</sup>, -atenent el nombre de vacants causades durant l'any 2018 i d'acord amb els criteris de càlcul continguts en l'article 19 Ú 3.I) de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018, normativa vigent per la pròrroga automàtica de la Llei de Pressupostos en tant no s'aprove un altra normativa reguladora de l'Oferta d'Ocupació Pública per a l'any 2019- es concreta a la Universitat de València en dues-centes setze places (216) que es distribuïran així:

Primer.- S'inclouran trenta-dues places (15% de l'oferta) destinades a l'estabilització d'investigadors o investigadores que hagen finalitzat el Programa Ramón y Cajal i compten amb el certificat I3. A aquest efecte s'inclouran cinc places de professorat contractat doctor (5 CD) i vint-i-set places de professorat titular d'Universitat (27 TU).

Segon.- S'inclouran set places de professorat titular d'Universitat (7 TU) i dinou places de professorat contractat doctor (19 CD), per tal d'afavorir l'estabilització del professorat que estiga ocupant interinament places de professorat contractat doctor o que passe a aquesta situació d'interinitat fins al 31 d'agost de 2019 per finalització del contracte d'ajudant doctor/a durant el curs acadèmic 2018/2019.

Tercer.- S'inclouran cinquanta-dues places de professorat contractat doctor (52 CD) i setze places de professorat titular d'Universitat (16 TU) per tal d'afavorir l'estabilització del professorat ajudant doctor/a que finalitze el seu contracte durant el curs acadèmic 2019/2020. A més, s'inclouran desset places de professorat contractat doctor (17 CD) i quatre places de professorat titular d'Universitat (4 TU) per tal d'afavorir l'estabilització del professorat ajudant doctor/a que finalitze el seu contracte del 1 al 30 de setembre de 2020.

Quart.- S'inclouran vint places de professorat titular d'Universitat (20 TU) per a afavorir la promoció del professorat contractat doctor que estiga acreditat per a aquesta figura funcional<sup>2</sup>.

Cinquè.- S'inclouran vint-i-quatre places de professorat titular d'Universitat (24 TU) per tal de preveure el compliment de la sentència que anul·la la convocatòria 2012.

Sisè.- S'inclouran tretze places de professorat contractat doctor (13 CD) que es dotaran prèviament per a afavorir l'estabilització de professorat associat amb 10 anys o més d'antiguitat com a tal a la Universitat de València que estiga acreditat, d'acord amb el programa d'estabilització que aprove el Consell de Govern, prèvia negociació sindical. A

---

<sup>1</sup> Autoritzat pel Ministeri d'Hisenda (11 març 2019): 206 places de taxa de reposició (de les quals 31 per a investigadors Ramón y Cajal) i 10 places corresponents al 5% de taxa addicional (de les quals una plaça per a Ramón y Cajal).

<sup>2</sup> El nombre de professorat contractat doctor acreditat a titular d'Universitat a 31 de desembre de 2018 és de 19 persones.

més, es convocaran amb aquesta finalitat tres places de professorat titular d'universitat procedents de l'oferta pública d'ocupació de 2018 (3 TU 2018).

Setè.- S'inclouran dotze places de professorat contractat doctor (12 CD) per a atendre necessitats estructurals de plantilla i, a més, es convocaran amb aquesta finalitat quatre places de professorat titular d'universitat procedents de l'oferta pública d'ocupació de 2018 (4 TU 2018). Aquestes places es destinaran a la convocatòria de vacants adscrites a àrees de coneixement que presenten situacions estructurals greus, com ara:

- Baix nombre de professorat funcionari actiu en la plantilla de l'àrea.
- Alta temporalitat: volum de professorat contractat temporal igual o superior al 40% de la plantilla de l'àrea.
- Envel·liment: 40% de la plantilla de l'àrea amb més de 60 anys o 12% amb més de 65 anys.
- Dèficit estructural elevat de l'àrea.

L'assignació d'aquestes places a les àrees de coneixement es farà després d'una anàlisi de la plantilla tenint en compte aquests criteris. En tot cas, es prioritzarà que l'àrea de coneixement compte amb professorat acreditat.

Vuitè.- Addicionalment, s'inclouran setanta-una càtedres d'Universitat (71 CU) pel torn de promoció interna per tal d'afavorir la promoció del professorat titular d'Universitat que estiga acreditat a la figura de catedràtic/a d'Universitat<sup>3</sup>.

Novè.- Addicionalment, s'inclouran vint-i-set càtedres d'Universitat (27 CU) pel torn de promoció interna per tal de preveure el compliment de la sentència que anul·la les convocatòries recorregudes en 2012.

### **Disposició Addicional.- Reserva de places per a persones amb discapacitat.**

En la promoció a professorat titular d'Universitat es reservarà una plaça i en la promoció a professorat contractat doctor es reservaran dues places<sup>4</sup> per a ser cobertes entre persones amb discapacitat.

Per a determinar les places concretes que es convocaran pel torn de discapacitats es tindrà en compte les àrees de coneixement on hi haja professorat acreditat a titular d'Universitat o a contractat doctor que tinga reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%,

---

<sup>3</sup> El nombre de professorat acreditat a càtedra d'Universitat a 31 de desembre de 2018 és de 42 persones (2 d'elles no generen dret a promoció perquè van perdre la seua plaça de promoció en 2018). El nombre de càtedres generades per promoció interna (igual al nombre de places de titular d'Universitat incloses en l'oferta pública de 2019) és superior a les acreditacions, ja que no consumeix taxa de reposició; la resta es convocarien en anys posteriors.

<sup>4</sup> D'acord amb les dades del Servei de PDI, hi ha dues persones amb discapacitat acreditades a professorat contractat doctor i una amb discapacitat acreditada a professorat titular d'universitat.



el qual s'ordenarà per ordre d'antiguitat en l'acreditació, prioritzant la major antiguitat. En cas de coincidència, s'aplicarà el criteri d'antiguitat en el cos docent des del qual es promociona. Si persistirà l'empat, s'atendrà a l'antiguitat com a doctor/a.

En cas que no hi hagen suficients sol·licituds de promoció presentades per professorat acreditat i amb discapacitat certificada, les places restants passaran al torn general.

### **Clàusula de salvaguarda.**

L'anterior distribució serà objecte de revisió en cas de produir-se alguna de les següents circumstàncies:

- 1.- Canvi del marc normatiu, per aprovació de lleis o disposicions reglamentàries que afecten l'oferta d'ocupació pública en l'àmbit del PDI.
- 2.- Si les places previstes no pogueren aplicar-se a la seua finalitat. En aquest cas, es prioritzarà l'estabilització del professorat ajudant doctor.
- 3.- En qualsevol cas, la possible revisió derivada de les clàusules 1 i 2 no afectarà l'oferta de places per a l'estabilització de professorat contractat doctor interí o que es trobe en situació d'interinitat a 31 d'agost de 2019.

## **CRITERIS PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA DOCENT DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA APLICABLES PER AL CURS 2019/2020.**

### **1.- Promoció del professorat ajudant a la figura de professorat ajudant doctor.**

Podran sol·licitar la transformació de places de professorat ajudant a places de professorat ajudant Doctor els departaments que compten amb professorat ajudant que estiga en possessió del títol de doctor/a i de l'acreditació a la figura d'ajudant doctor/a, sempre que el seu contracte com a ajudant finalitze durant el curs acadèmic 2019/2020 o que les necessitats docents estructurals de l'àrea de coneixement urgisquen la promoció. La provisió de les places transformades requerirà la convocatòria d'un concurs públic.

### **2.- Promoció del professorat contractat doctor interí a les figures de professorat titular d'Universitat o professorat contractat doctor.**

Els departaments que compten amb professorat que estiga ocupant interinament places de professorat contractat doctor o passe a aquesta situació d'interinitat fins al 31 d'agost de 2019 i haja notificat a la Universitat de València l'acreditació a la categoria de professor/a titular d'Universitat fins al 27 de març de 2019, hauran de sol·licitar la transformació de les places a aquesta categoria. La provisió de les places transformades requerirà la convocatòria d'un concurs públic.

En cas de no comptar amb l'acreditació a titular d'Universitat a la data indicada, es convocaran a concurs públic les places de contractat doctor ocupades interinament, per a la seua provisió definitiva.

### **3.- Promoció del professorat ajudant doctor a la figura de professorat contractat doctor o de professorat titular d'Universitat.**

Els departaments que compten amb professorat ajudant doctor/a que finalitze el seu contracte des del 1 de setembre de 2019 fins al 30 de setembre de 2020 podran sol·licitar la transformació de les seues places a la categoria de contractat doctor/contractada doctora o professor/a titular d'Universitat, per a afavorir la promoció del seu professorat. A aquests efectes, es tindrà en compte l'acreditació obtinguda pel professorat ajudant doctor notificada per les persones interessades a la Universitat de València fins el 27 de març de 2019. En cas que el professorat ajudant doctor estiga acreditat a la categoria de professor/a titular d'Universitat, la

plaça es transformarà en titularitat d'Universitat. En cas de no disposar de l'acreditació en aquesta data, se sol·licitarà la transformació de la plaça a professorat contractat doctor, i la promoció estarà condicionada a l'obtenció de l'acreditació abans de la finalització del contracte com a ajudant doctor/a. La provisió de les places transformades requerirà la convocatòria d'un concurs públic.

#### **4.- Promoció del professorat contractat doctor a la figura de professorat titular d'Universitat.**

Els departaments que compten amb professorat contractat doctor que estiga en possessió de l'acreditació per a l'accés a la figura de professor/a titular d'Universitat, podran sol·licitar la transformació de les seues places a aquesta figura funcional per a afavorir la promoció del seu professorat. A aquests efectes, es tindrà en compte l'acreditació obtinguda i notificada per les persones interessades a la Universitat de València fins el 27 de març de 2019. Les sol·licituds s'ordenaran prioritzant la major antiguitat en l'acreditació. En cas de coincidència, s'aplicarà el criteri d'antiguitat en el cos docent des del qual es promociona. Si persistirà l'empat, s'atendrà a l'antiguitat com a doctor/a. La provisió de les places transformades requerirà la convocatòria d'un concurs públic.

#### **5.- Promoció del professorat titular d'Universitat a la figura de catedràtic/a d'Universitat.**

Els departaments que compten amb professorat titular d'Universitat que estiga en possessió de l'acreditació per a l'accés a la figura de catedràtic/a d'Universitat podran sol·licitar la transformació de les seues places a aquesta figura funcional per a afavorir la promoció del seu professorat. A aquests efectes, es tindrà en compte l'acreditació obtinguda i notificada per les persones interessades a la Universitat de València fins el 27 de març de 2019. Les sol·licituds s'ordenaran prioritzant la major antiguitat en l'acreditació. En cas de coincidència, s'aplicarà el criteri d'antiguitat en el cos docent des del qual es promociona. Si persistirà l'empat, s'atendrà a l'antiguitat com a doctor/a. La provisió de les places transformades requerirà la convocatòria d'un concurs públic.

#### **Disposició general.**

En el cas que el professorat pels mèrits del qual s'haja transformat una plaça no fora adjudicatari de la mateixa després del corresponent procés selectiu, el departament

corresponent no podrà tornar a sol·licitar una nova promoció pels mèrits d'aqueix professorat per a la mateixa categoria.

### **Disposició Addicional Primera.**

Quan el còmput de la durada del contracte del professorat ajudant o ajudant doctor s'haja interromput com a conseqüència d'una incapacitat temporal o d'haver gaudit de llicències per maternitat, adopció o acolliment o del permís per paternitat, el professor o professora interessada podrà demanar que aqueixos períodes no siguen computats per a determinar la data de finalització del seu contracte a tots els efectes previstos en aquesta normativa.

Quan el termini per a la signatura del contracte de professorat ajudant doctor s'hagués suspès amb motiu de trobar-se la persona interessada gaudint d'una llicència per maternitat, adopció o acolliment o bé del permís per paternitat, aquesta podrà demanar, a tots els efectes previstos en aquesta normativa, que es tinga en compte la data en que hauria finalitzat el contracte si s'hagués signat el dia del venciment del termini inicial.

### **Disposició Addicional Segona.- Compliment del requisit lingüístic previst en els apartats 11.1, 11.2 i 11.3 del Pla d'Increment de la Docència en Valencià (PIDV)**

Per a donar compliment als articles 11.1 i 11.2 del PIDV, la promoció del professorat ajudant doctor a professorat contractat doctor o titular d'Universitat, en cas de no comptar amb el requisit de coneixement del valencià en el nivell C1 abans de la finalització del termini de presentació de les sol·licituds de promoció, quedarà condicionada a la seua acreditació fins el 31 d'agost de 2019 o, en tot cas, abans de la finalització del seu contracte. Per a l'estabilització del professorat associat com a professorat contractat doctor o titular d'Universitat, el requisit s'haurà d'acreditar abans de la finalització del termini de presentació de les sol·licituds de promoció.

D'acord amb l'article 11.2 del PIDV, per a la valoració de les sol·licituds de promoció del professorat contractat doctor a places de professorat titular d'Universitat, el coneixement del valencià en el nivell C1 s'ha d'incorporar com a requisit. La concurrència del requisit s'haurà d'acreditar abans de la finalització del termini de presentació de les sol·licituds de promoció.

D'acord amb l'article 11.3 del PIDV en la valoració de les sol·licituds de promoció a places de catedràtic/a d'Universitat s'exigirà el coneixement de valencià en el nivell C1 en aquelles places pertanyents a àrees de coneixement amb necessitats de

personal amb perfil lingüístic per raons d'incompliment de la docència assignada en valencià. Les sol·licituds de promoció hauran d'anar acompanyades d'informe sobre la situació de l'àrea de coneixement respecte del compliment de la docència assignada en valencià. A aquest efectes, els departaments que demanen la transformació de places per a la promoció del professorat que tinguen adscrit adjuntaran un informe sobre el compliment de la docència en valencià assignada a l'àrea de coneixement en el curs 2018/2019.

# DISTRIBUCIÓ DEL CRÉDIT PER A LA PROMOCIÓ DE PDI CURS 2019/2020

APROVAT PER UNANIMITAT

## PRESSUPOST DE LA PROMOCIÓ PDI 2019/2020, PROGRAMA PER A L'ESTABILITZACIÓ DE PROFESSORAT ASSOCIAT I RESERVA PER A L'ESTABILITZACIÓ D'INVESTIGADORS/INVESTIGADORES PROGRAMA RAMON Y CAJAL

PROMOCIÓ PRESSUPOSTADA				PROMOCIÓ EFECTIVA			
<b>A) PROMOCIÓ D'AJUDANTS I AJUDANTS DR QUE FINALITZEN CONTRACTE DURANT EL CURS 2019/2020 I SETEMBRE 2020</b>							
				PREVISIÓ SOL-LICITUDS	COST DE LES SOL-LICITUDS		S.S.
40 AJUDANTS DR	--->	40 CONTRACTAT DR	211.293,24	70 AJUD DR --- CONTRACTAT DOCTOR	378.074,20	125.142,56	
29 AJUDANTS DR	--->	29 T.U.	263.870,23	19 AJUD DR --- TU	176.770,30	-9.381,26	
<b>B) PROMOCIÓ D'AJUDANTS AMB ACREDITACIÓ EN ÀREES DEFICITÀRIES</b>							
				<u>Termini no obert. S'indiquen màximes sol·licituds possibles</u>			
4 AJUDANTS	--->	4 AJUDANTS DR	28.368,63	4 AJUDANTS--> AJUDANTS DR.	29.007,44	9.601,46	
<b>COST PRESSUPOSTAT</b>			<b>503.532,10</b>	<b>PREVISIÓ COST EFECTIU</b>			<b>583.851,94</b>
S.S.			65.325,83	S.S.			125.362,77
<b>C) PROMOCIÓ DE FORFESSORAT CONTRACTAT DR. I ESTABILITZACIÓ PROFESSORAT ASSOCIAT</b>							
				Disponibilitat 100%	Disponibilitat 100%		
				Deducció 15% per estabilització investigadors	Deducció 15% per estabilització investigadors		
46 CD	--->	46 TU	175.565,56	19 CD	--->TU	74.150,16	-43.348,52
10 ASOC.	--->	10 TU	334.411,14	3 (OPO 2018) ASSOC	--->TU (programa estabilització associats)	102.582,06	23.234,84
16 ASOC.	--->	16 CD	473.991,55	13 ASSOC	--->CD (programa estabilització associats)	393.787,94	130.343,81
5 CDI	--->	5 TU	19.083,21	7 CDI	--->TU	27.318,48	-15.970,51
21 CDI	--->	21 CD	0,00	19 CDI	--->CD	0,00	
				13 CD	--->	Vacants en àrees deficitàries	0
				4 TU (OPO 2018)	--->	Vacants en àrees deficitàries	0,00
<b>COST PRESSUPOSTAT</b>			<b>1.003.051,46</b>	<b>PREVISIÓ COST EFECTIU</b>			<b>597.838,64</b>
S.S.			118.839,65	S.S.			94.259,61
<b>D) PROMOCIÓ INTERNA TU A CU</b>							
100 CU			865.682,90	41 CU			362.922,98
<b>COST PRESSUPOSTAT DE LA PROMOCIÓ A CATEDRÀTIC</b>			<b>865.682,90</b>	<b>PREVISIÓ COST EFECTIU PROMOCIÓ A CATEDRÀTIC</b>			<b>362.922,98</b>
<b>COST TOTAL PROMOCIÓ 2019/2020</b>						<b>1.544.613,56</b>	
<b>1 QUADRIMESTRE</b>						<b>358.891,82</b>	
<b>RESERVA PER A L'ESTABILITZACIÓ PERSONAL INVESTIGADOR PROGRAMA RAMÓN Y CAJAL AMB I3</b>							
<b>PRESSUPOSTAT</b>				<b>COST EFECTIU</b>			
		Retribucions	S.S.			Retribucions	S.S.
20 TU		668.822,29	151.488,25	27 TU		923.238,54	209.113,53
13 CD		385.118,13	127.474,10	5 CD		151.456,90	50.132,23
Estabilització IDI's		95.690,70	31.673,62				
<b>TOTAL</b>						<b>1.074.695,44</b>	
<b>1 QUADRIMESTRE</b>						<b>358.231,81</b>	
<b>COST PROMOCIÓ 2019/2020 (1 QUADRIMESTRE) =</b>				<b>873.103,00</b>		*	
				SEGURETAT SOCIAL		159.622,71	
<b>PROMOCIÓ PRESSUPOSTADA 2019/2020 (1 QUADRIMESTRE) = 1.173.966 euros *</b>							

## PROPOSTA DE MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT PER A L'ESTABILITZACIÓ DEL PROFESSORAT ASSOCIAT A TEMPS PARCIAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

És voluntat de la Universitat de València ampliar les possibilitats d'estabilització del professorat associat amb mesures que milloren el programa actualment vigent aprovat mitjançant l'acord del Consell de Govern 247/2009, de 22 de desembre, modificat per l'acord 15/2011, d'1 de febrer. Així doncs, d'una banda, s'inclou com a via d'estabilització la figura del professorat contractat doctor, i, d'altra, es rebaixa a deu anys el requisit d'antiguitat com a professorat associat a la Universitat de València, fins ara establert en dotze anys.

A més s'inclou com a requisit per a l'estabilització tenir acreditat el nivell C1 de coneixement del valencià, amb coherència amb el que s'exigeix al professorat de la Universitat de València per a la promoció a les figures funcionals i de contractació indefinida.

S'estableix com a criteri diriment per a l'assignació de places, en cas que el nombre de sol·licituds supere el de les places dotades, el percentatge de càrrega docent de l'àrea de coneixement cobert amb professorat associat en el curs anterior, amb un límit d'assignació d'una plaça per àrea de coneixement en cada convocatòria llevat que la càrrega docent coberta amb professorat associat supere el 50%. Aquest criteri prioritza l'estabilització en les àrees de coneixement on el professorat associat té major pes relatiu en la plantilla.

D'altra banda es deixa sense contingut la disposició transitòria originària del Reglament, que ha perdut la seua vigència.

Així doncs,

**Primer.- Es modifica la redacció dels articles 1 (apartats 1, 2 i 4) i 3, que tindran la següent redacció:**

**Article 1.** Els Departaments podran sol·licitar la dotació de places de professorat funcionari o contractat doctor, quan tinguen professorat associat amb els següents requisits:

1. Estar acreditat per l'ANECA a l'accés a les figures de professorat titular d'Universitat, catedràtic/a d'Universitat o professorat contractat doctor.

2. Tindre una experiència com a professorat associat PDI en la Universitat de València d'almenys 12 10 anys, consecutius o amb interrupció, en contractes de qualsevol modalitat de dedicació docent.

3. Pertànyer a un àrea de coneixement amb necessitats permanents i estructurals de plantilla, d'acord amb els criteris del document de plantilla per a la dotació de places.

4. Tenir acreditat el coneixement del valencià en el nivell C1 abans de la finalització del termini de presentació de les sol·licituds

Els requisits d'antiguitat com a professorat associat a què fa referència aquest programa, s'entendran referits a 31 d'agost de l'any en què se sol·licita l'estabilització. Les condicions legals per a ocupar les places, hauran de reunir-se a 31 de desembre de l'any anterior en què es demane l'estabilització.

**Article 2.** Per a determinar el nombre de places amb que contarà anualment aquest programa, es dotarà un fons en l'acord de distribució de crèdit per a l'ampliació de plantilla.

**Article 3.** El criteri per a l'assignació de les places, quan el nombre de sol·licituds siga superior a les dotades, serà el major percentatge de càrrega docent de l'àrea cobert amb professorat associat en el curs anterior. No podrà assignar-se més d'una plaça per àrea de coneixement en cada convocatòria, excepte si la càrrega docent de l'àrea coberta amb professorat associat supera el 50%. En cas d'haver més d'una sol·licitud per àrea de coneixement, aquestes es prioritzaran per la major antiguitat com a PDI en la Universitat de València. ~~atendrà a les necessitats docents de l'àrea de coneixement, en els termes de l'apartat 1.3. En cas de necessitats docents molt semblants, es podrà considerar com a criteri adicional la major antiguitat com a PDI i el seu règim de dedicació.~~

**Article 4.** Les dotacions a què es refereix aquest programa, s'efectuaran, en tot cas, amb efectes del curs acadèmic següent.

**Segon.- Es deixa sense contingut la Disposició Transitòria**

**Disposició Transitòria**

*Sense contingut*

~~El requisit d'antiguitat al que fa referència l'article 1 es computarà a 31 d'octubre fins al curs acadèmic 2015/2016.~~



**PROPOSTA DE MODIFICACIÓ DELS ARTICLES 16.1 I 17.2 DEL REGLAMENT DE SELECCIÓ DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

La necessitat d'impartir amb una qualificació lingüística adequada la docència oficial en llengua estrangera, prevista en la oferta acadèmica de la Universitat de València, aconsella modificar l'actual redacció de l'article 16.1 del Reglament de Selecció per a exigir amb caràcter general el nivell C1 de coneixement quan les convocatòries de concurs incloguen el requisit específic de coneixement de la llengua.

D'altra banda, amb la modificació de l'article 17.2 proposada s'obri la possibilitat de nomenar una segona comissió de selecció de professorat contractat temporal en aquells centres on el volum de concursos gestionats ho justifique, per tal d'agilitzar la resolució dels processos selectius i repartir la càrrega de treball pel que fa als membres de la comissió designats a proposta del centre.

**Art.16 Requisits específics**

1. En les convocatòries de places es podrà incloure, a proposta dels departaments, el requisit específic de coneixement del valencià i/o de llengües estrangeres, per tal d'atendre la docència oferida en aquestes llengües.

El coneixement del valencià, exigible en els termes previstos en la disposició addicional 3ª d'aquest reglament, s'acreditarà aportant el certificat de coneixement del nivell C1. El coneixement de les altres llengües s'acreditarà ~~amb caràcter general aportant el certificat de coneixement del nivell B2. Excepcionalment, a petició dels departaments justificada en raons acadèmiques podrà exigir-se un nivell superior, en els termes establerts en la convocatòria.~~ **igualmente mitjançant el certificat del coneixement del nivell C1.**

L'existència de requisit lingüístic en cap cas suposarà, per a qui obtinga la plaça, un dret de vinculació exclusiva a l'activitat docent en la llengua que ha determinat la selecció ni limitarà la competència de la Universitat per assignar-li distintes obligacions docents, sempre que estiga garantida l'atenció de la docència en aqueixa llengua per altre professorat del departament

**Art. 17 Composició i nomenament de les comissions**

2. Per a la selecció de professorat contractat de caràcter temporal hi haurà una comissió per cada centre. Aquesta comissió estarà formada per cinc membres, amb veu i vot, i llurs suplents, personal funcionari dels cossos docents universitaris o professorat contractat amb caràcter indefinit. Tres membres i llurs suplents seran designats pel rector o la rectora entre una proposta de sis noms formulada per la Junta de Centre. **Aquestes persones** ~~aquests o aquestes membres~~ actuaran en tots els concursos que haja de resoldre la comissió durant un curs acadèmic. La proposta de la Junta de Centre haurà de recaure en professorat pertanyent a àrees de coneixement adscrites als departaments del centre o professorat amb docència en el mateix. Per a cada concurs, la resta de membres i llurs suplents els designarà el consell de departament a què està adscrita l'àrea de coneixement a què correspon la plaça entre el professorat d'aquesta o, en el seu defecte, de les àrees afins establertes en l'Annex IV d'aquest Reglament. En cap cas no poden formar part d'una comissió més de dues **persones** ~~o dos~~ membres del mateix departament o de la mateixa àrea de coneixement. Per tal de fer efectiva aquesta darrera norma, quan es tracte de seleccionar personal dels departaments d'alguna de les persones designades a proposta de la Junta de Centre, actuaran llurs suplents.

**Excepcionalment, a petició de la corresponent Junta de Centre, el Vicerectorat amb competència en matèria de professorat podrà autoritzar una segona comissió de selecció en**

aquells centres on el volum de concursos per a la contractació temporal ho justifique, tenint en compte el nombre de places adscrites als mateixos que es preveu incloure en les diverses convocatòries al llarg del curs acadèmic. Es prendrà com a referència el nombre de places convocades en el curs anterior i el volum de recursos administratius tramitats. Per a conformar la segona comissió de selecció la Junta de Centre, conforme es detalla en el paràgraf anterior, farà la proposta de sis noms per a designar els membres que actuaran en tots els concursos que haja de resoldre la comissió durant el curs acadèmic, amb els requisits que s'hi indiquen. Per a cada concurs la resta de membres, titulars i suplents els designarà el consell de departament a què està adscrita l'àrea de coneixement a què correspon la plaça entre el professorat d'aquesta o, en el seu defecte, de les àrees afins establertes en l'Annex IV d'aquest Reglament. S'aplicarà la prohibició i la solució prevista en el paràgraf anterior per a evitar la concurrència de més de dues persones membres del mateix departament o àrea de coneixement. En tot cas, en el nomenament de cada comissió pel Rector o la rectora es delimitarà el seu àmbit d'actuació, que quedarà restringit a les àrees de coneixement dels departaments adscrits al centre que s'especifiquen.

## **NORMATIVA SOBRE FORMACIÓ I FUNCIONAMENT DE LES BORSES DE TREBALL DE LES DIVERSES ESCALES I CATEGORIES PROFESSIONALS DE PAS**

### **1. Àmbit d'aplicació.**

Creació de borses de treball de tots els grups, escales i categories de personal d'administració i serveis, tant d'administració general com especial i personal laboral, amb càrrec al capítol 1 del pressupost de la institució.

Les borses de treball serviran per al nomenament de personal funcionari interí, en totes les formes establertes en l'article 10 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i també per a la contractació de personal laboral interí i personal laboral de caràcter temporal, si escau.

### **2. Procediment ordinari de formació de les borses de treball.**

La forma ordinària de creació d'una borsa de treball d'un grup, escala o categoria d'administració general, especial o laboral, és la que es detalla a continuació:

**2.1.** Finalitzat el procés selectiu per a l'accés lliure a un determinat grup, escala o categoria professional, s'establirà una borsa de treball conformada pels criteris següents:

2.1.1. En primer lloc, s'hi inclouran les persones que hagen aprovat tots els exercicis, incloent-hi la fase de mèrits, per ordre de puntuació.

2.1.2. A continuació, s'hi inclouran les persones que s'hagen presentat a les proves i hagen realitzat, almenys, el primer exercici però no hagen aprovat tots els exercicis. A la puntuació obtinguda en la fase d'oposició, que tindrà un valor del 60% se li sumaran els serveis prestats en la UVEG en la mateixa escala o categoria convocada, per un valor del 40% de la puntuació total, valorant el temps per mesos i fins a un màxim de 9 anys.

Les persones que per estar hospitalitzats o per altra circumstància de força major no hagen pogut presentar-se al primer exercici, hauran d'acreditar-lo documentalment. Correspondrà a la Comissió de Seguiment de Borses de Treball la valoració de les circumstàncies al·legades i l'apreciació de si concorre o no causa de força major que justifique la no personació en l'exercici als efectes d'estar inclòs en la borsa de treball que corresponga.

2.1.3. Quan es produïska un empat aquest es resoldrà a favor de la persona de major edat.

**2.2.** Publicitat de les borses. Finalitzat el procés selectiu lliure i formada la borsa pel procediment ordinari, es farà pública la borsa, amb un ordre provisional, que es convertirà en definitiu, una vegada finalitzat el termini de 20 dies naturals comptats a partir de la publicació al tauler d'anuncis, i resoltes les reclamacions que puguin presentar les persones interessades dins aquest termini. De forma complementària i amb caràcter informatiu, també es publicaran en la pàgina web del Servei de Recursos Humans (PAS).

### **3. Procediment extraordinari d'ampliació o formació de borses de treball**

**3.1.** S'obrirà un procediment extraordinari, per algú d'aquests motius:

3.1.1. Quan s'haja esgotat la borsa de treball existent per a l'escala o la categoria del lloc de treball, i es justifique la necessitat de cobrir un lloc de treball.

3.1.2. Quan es demane, justificadament i per motius professionals, un perfil específic per a la contractació que no s'ajuste a cap dels que hi ha establerts en les borses de treball existents.

3.1.3. Quan per necessitats del servei es justifique la creació d'un lloc de treball per al perfil del qual no hi haja cap borsa i que calga cobrir provisionalment, fins a la convocatòria del procés selectiu corresponent.

**3.2.** Quan no es puga configurar una borsa de treball pel procediment ordinari, es procedirà a la publicació en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana d'una convocatòria pública en la qual, les persones interessades, podran presentar la sol·licitud per a participar, en un termini màxim de deu dies.

Aquesta convocatòria inclourà la previsió d'una prova objectiva en relació amb els coneixements adequats a l'escala i, en el seu cas, perfil corresponent.

El tribunal de les proves selectives per a la configuració de la borsa de treball es compondrà per cinc membres, amb veu i vot, nomenats pel rector o la rectora, amb les mateixes normes de composició i funcionament dels tribunals de les proves selectives per a l'accés, per torn lliure, a les diverses escales del personal d'administració i serveis funcionari de la Universitat de València, llevat de la previsió de nomenar un/a vocal i la seua suplència d'entre personal d'altres administracions públiques.

Tota la informació que siga necessària comunicar a les persones aspirants, les llistes d'admesos i exclosos, o llistes d'aprovats i aprovades de l'exercici, la valoració dels mèrits, etc., i qualsevol altre anunci que el tribunal estime pertinent, es publicarà al tauler d'anuncis oficial de la Universitat i a la pàgina web del Servei de Recursos Humans (PAS).

**3.3.** No obstant el que estableix el present article, quan es donen els motius previstos en el supòsit a) i, encara que no estiga constituïda formalment una nova borsa de treball, ja hagen estat publicats els resultats definitius d'un procés selectiu corresponent a l'escala, es procedirà a la crida, en primer lloc, de les persones que han superat el procés selectiu i han obtingut plaça, i en segon terme, a la resta de persones en l'eventual ordre que ocuparien en la nova borsa.

L'eventual renúncia al nomenament com a interí abans de la constitució formal de la borsa no tindrà cap tipus de conseqüència.

### **4. Procediment de crida i gestió de les borses de treball**

**4.1.** Crida. En el procediment de crida s'atendrà a les diferents modalitats de llocs oferts.

4.1.1. Vacants sense reserva. La crida haurà de respectar necessàriament l'ordre de la borsa quan es tracte de cobrir vacants sense reserva de lloc de treball. En aquests casos es recorrerà sempre al número següent de la borsa posterior a l'últim nomenament de personal interí de

vacant, encara que la persona interessada realitzi algun tipus de prestació contractual o funcional en aquell moment.

4.1.2. Interins per vacants amb reserva, per projectes o excessos de feina. Si és per al nomenament de funcionaris, s'acollirà a l'article 10 de l'estatut bàsic de l'empleat públic, en el cas de llocs laborals, segons el que disposa el Conveni col·lectiu o la legislació laboral vigent.

Aquestes situacions es cobriran per l'ordre fixat en les borses de treball, amb la següent excepció:

Les distintes unitats administratives, prèvia la corresponent justificació, podran sol·licitar que qualsevol situació de cobertura provisional, excepte el nomenament d'interinitat per vacant, pugui ser coberta per persones que hagen prestat serveis en la unitat amb anterioritat, sempre que aquestes compleixin els requisits necessaris per al nomenament o el contracte i es donen les condicions següents:

4.1.2.i) Que la persona reclamada haja treballat almenys tres mesos en els dos últims anys en la unitat de gestió que la reclama i que hi haja realitzat les mateixes funcions.

4.1.2.ii) Que la persona reclamada no haja treballat únicament en la matrícula.

4.1.2.iii) Que no siga per cobrir un nomenament d'interí de projecte o programa.

Aquests contractes no haurien d'excedir els 6 mesos, i estaran d'acord amb allò establert a la legislació corresponent.

4.1.3. Jubilacions anticipades de personal laboral. Seran cobertes per persones aturades i inscrites en l'oficina de col·locació i que puguin ser contractades durant els 12 mesos necessaris per a fer possible la jubilació sense que hi haja continuïtat contractual. Finalitzat aquest període, la persona contractada s'integrarà de nou en la borsa de treball, pel seu ordre corresponent.

4.1.4.- Jubilacions parcials de personal laboral Seran cobertes per persones aturades i inscrites en l'oficina de col·locació i que puguin ser contractades durant el temps necessari per a fer possible la jubilació sense que hi haja continuïtat contractual. Finalitzat aquest període, la persona contractada s'integrarà de nou en la borsa de treball, pel seu ordre corresponent.

**4.2.** Forma de les crides. Les crides es faran per qualsevol mitjà telefònic o informàtic que permeti deixar constància de la crida. En tot cas, el temps d'espera en la resposta serà fins a les 10 hores de l'endemà del dia que s'ha efectuat la crida.

**4.3.** Crides per afinitat. Quan no existisca una borsa de treball o no hi haja efectius disponibles en una borsa de treball, es podran realitzar crides a persones de borses "afins", que seran informades de les condicions i no tindran cap tipus de penalització en cas de renúncia.

La comissió de seguiment realitzarà un catàleg d'afinitats entre les distintes escales i categories.

**4.4.** Suspensió de la crida. Qualsevol persona inclosa en una borsa de treball, podrà sol·licitar per escrit la suspensió de la seua crida per a una oferta de treball. En cap cas, la suspensió podrà aplicar-se de manera sobrevinguda quan es produísca la proposta de nomenament o contractació.

Quan la persona interessada desitge incorporar-se de nou a la borsa de treball, ho haurà de manifestar, igualment per escrit. La persona interessada quedarà en el seu lloc en la borsa de treball, encara que aquesta incorporació serà realment efectiva un més després d'haver presentat la sol·licitud d'incorporació.

## **5. Renúncia a les propostes de nomenament o contracte**

**5.1.** Qualsevol persona inclosa en una borsa de treball podrà demanar l'exclusió de la borsa voluntàriament presentant l'escrit corresponent al Servei de Recursos Humans (PAS).

**5.2.** La persona aspirant que, estant en situació de "DISPONIBLE" rebutge injustificadament qualsevol oferta de treball o que no conteste als requeriments efectuats conformement al que es disposa en l'apartat quart, serà exclòs amb caràcter definitiu de la bossa de la qual forme part. (NOVA REDACCIÓ)

**5.3.** No s'aplicarà l'exclusió quan les persones interessades es troben en les situacions següents:

5.3.1. Que la persona interessada en situació d'Incapacitat Temporal i així quede degudament justificat amb la documentació corresponent de la Seguretat Social. (NOVA REDACCIÓ)

5.3.2. Que la persona estiga en situació que, d'acord amb la normativa vigent, habilite per a gaudir el permís de risc per embaràs, maternitat o paternitat per naixement, adopció o acolliment o permís substitutiu de lactància. (NOVA REDACCIÓ)

5.3.3. Quan la persona es trobe treballant en el moment de la crida i en situació d'alta en el corresponent Règim de la Seguretat Social. Aquesta circumstància haurà de ser acreditada per la persona interessada mitjançant la presentació en el Servei de Recursos Humans –PAS, en un termini màxim de 5 dies hàbils, de la documentació acreditativa de l'alta com a treballador/a per compte propi o aliè en el Règim de Seguretat Social corresponent. (Informe de situació laboral accessible en la seu electrònica de la Seguretat Social). En aquest cas, la persona passarà a la situació de "NO DISPONIBLE".

5.3.4. Quan la persona acredite documentalment tindre la condició de víctima de violència de gènere.

5.3.5. Durant el termini dels 20 dies en què la borsa de treball està publicada de forma provisional.

5.3.6.- Quan la persona a la qual li és oferit el nomenament per a un lloc de treball en torn de vesprada acredite, amb documentació suficient, que és pare o mare d'un fill o filla menor de tres anys d'edat o té un familiar de primer grau amb reconeixement de dependència per l'òrgan competent de la Generalitat Valenciana i que convisca amb aquell.

5.3.7.- Quan la persona es troben treballant en el moment de la crida en la Universitat de València i li siga ofert un nomenament en un cos, categoria o escala superior al que està desenvolupant, podrà renunciar de forma justificada al nomenament en vigor. Quedarà en la borsa de treball en situació de NO DISPONIBLE fins que finalitze el nou nomenament i comuniqui al Servei de Recursos Humans – PAS novament la seua disponibilitat d'acord amb allò previst en els apartats següents.

**5.4.-** Les persones que es troben en aquests supòsits excepcionals, haurà d'aportar el corresponent justificant en un termini no superior a 3 dies hàbils, i durant aquest període de temps quedaran en situació de "pendent de justificació".

Una vegada presentada la justificació, quedarà en la situació de "NO DISPONIBLE". Aquesta previsió no serà d'aplicació a l'apartat 5.3.6 on la persona es mantindrà en situació de DISPONIBLE per a successives ofertes.

Les persones que es troben en les situació de "NO DISPONIBLE" recollida en els apartats 5.3.3 i 5.3.7 per haver acreditat, dins del termini establert en aquesta normativa, l'existència d'una causa de excepció a la regla general d'exclusió, tan sols podran ser cridades per tal d'oferir-les nomenaments de personal funcionari interí de vacant sense reserva legal.

Aquesta situació es mantindrà, fins que l'interessat manifeste la seua situació de disponibilitat per registre d'entrada o correu electrònic de la Universitat de València (@uv.es). Aquesta comunicació haurà d'efectuar-se inexcusablement en el termini màxim de 10 dies des que finalitzà la causa al·legada. La comunicació serà efectiva en el termini de 3 dies hàbils des de la seua presentació, moment a partir del qual quedarà DISPONIBLE en borsa, mantenint la mateixa posició, per a qualsevol tipus d'oferta.

En la resta d'aquests supòsits excepcionals, les persones quedaran en la borsa de treball pel seu ordre i tornaran a ser cridades quan hi haja una nova necessitat d'efectuar un nomenament.

**5.5.-** Així mateix, qualsevol persona inclosa en una borsa de treball d'aquesta universitat, podrà comunicar per registre d'entrada o correu electrònic de la Universitat de València (@uv.es) la seua no disponibilitat per motius justificats, abans de la seua crida per a ofertes de treball, quedant en aquest cas NO DISPONIBLE en la borsa/s, fins que comuniqui pel mateix procediment, al Servei de Recursos Humans - PAS la seua disponibilitat per finalització de la/s causa/s al·legades. En el termini de 3 dies hàbils des de la presentació, quedarà DISPONIBLE per a possibles ofertes que pogueren sorgir, mantenint el mateix número d'ordre de la bossa.

## **6.- Causes d'exclusió definitiva de les borses de treball**

1.- A sol·licitud de persona interessada, mitjançant registre d'entrada o correu electrònic de la Universitat de València (@uv.es) a l'adreça de correu electrònic pasborsa@uv.es. L'exclusió serà efectiva per a la bossa indicada per la persona sol·licitant.

2.- Haver renunciat a un nomenament en vigor en un altre lloc de la Universitat de València. Es produirà l'exclusió de la borsa de treball que va ocasionar el nomenament del lloc al qual renúncia, llevat del supòsit previst al article 5.3.7.

3.- No contestar als requeriments efectuats, renunciar injustificadament a una oferta de nomenament o no acreditar prou, dins de termini, una causa de renúncia justificada de les assenyalades en l'apartat 5é. L'exclusió es produirà en la borsa de treball a la qual es referisca l'oferta.

4.- No comunicar en el termini de 10 dies hàbils la finalització de la causa de renúncia justificada. L'exclusió afectarà la borsa de treball per la qual se li faça l'oferta. 5.- Haver arribat a l'edat de jubilació forçosa d'acord amb la normativa vigent. 6.- Haver sigut sancionat amb la separació del servei o suspensió ferma mitjançant sentència judicial o resolució disciplinària.

En els apartats 5 i 6, l'exclusió definitiva produirà efectes en totes les borses de treball de les quals forme part la persona.

## **7. Vigència de les borses de treball.**

La formació de cada nova borsa, coincidirà amb la presa de possessió dels funcionaris i funcionaris de carrera. Les borses de treball estaran vigents, una vegada configurades i fermes, fins que siguin derogades per la formació d'una altra d'iguals característiques després de les proves selectives corresponents.

## **8. Seguiment i interpretació de la normativa sobre borses de treball**

**8.1.** Seguiment. El Servei de Recursos Humans (PAS) farà públiques les borses de treball una vegada configurades –i els seus increments, si són necessaris– al tauler d'anuncis oficial de la Universitat i, de forma complementària i amb caràcter informatiu, en la pàgina web del Servei de Recursos Humans (PAS). Igualment, es faran públiques les borses que hagen quedat sense efecte per algun dels motius que s'esmenten en aquest document. Als òrgans de representació se'ls enviarà una còpia de les borses una vegada constituïdes, així com dels nomenaments i els contractes que es formalitzen a l'empara d'aquelles.

Cada 4 mesos es farà una nova publicació de totes les borses de treball en vigor, actualitzant la seua composició i fent referència expressa d'aquelles persones que estan en suspensió de crida.

**8.2.** Comissió de seguiment. A fi d'interpretar els dubtes sobre el contingut d'aquesta normativa en la seua aplicació, es constituirà una comissió presidida per l'òrgan competent en matèria de recursos humans, i composta per tres persones del Servei de Recursos Humans (PAS) i per un representant de cada secció sindical amb representació de la mesa negociadora.

La comissió es reunirà almenys una vegada a l'any i de forma extraordinària si ho sol·licita una de les parts. De les reunions de la comissió s'alçaran actes d'acords.

### **Disposicions addicionals:**

**1.** Una vegada publicades les borses de treball, les persones interessades podran aportar els corresponents certificats de coneixements d'idiomes, per tal que aquests puguin ser utilitzats quan els llocs de treball vacants estiguen perfilats amb l'exigència d'aquests coneixements.

**2.** El personal que haja participat en proves selectives d'accés lliure en el torn de discapacitats sense haver-hi obtingut lloc de treball, tindrà el tractament següent en el procediment ordinari de formació de les corresponents borses de treball:

El sumatori de les puntuacions obtingudes en els diferents exercicis aprovats de l'oposició serà multiplicat per 1,05 punts . A la puntuació obtinguda, s'hi sumaran els punts corresponents en la fase de mèrits o els dels serveis prestats, si és el cas. La multiplicació per 1,05 equival a un



increment del 5% del valor de la puntuació obtinguda en els exercicis aprovats en la fase oposició.

**3.** No obstant el que estableix l'apartat 4.1 d'aquesta normativa, es podrà procedir al nomenament de personal interí de vacant a aquelles persones que hagen obtingut plaça en un procediment selectiu de torn lliure fins a la data de la seua presa de possessió, sempre que la mencionada escala estiga afectada per limitacions a la reposició d'efectius en el moment del seu nomenament.

L'eventual renúncia al nomenament com a interí no tindrà cap tipus de conseqüència.

**4.-** Amb caràcter excepcional, es constituirà una borsa de treball de l'escala tècnica bàsica d'investigació – grup C, subgrup C1 ( perfil C2 ) per a cobrir específicament llocs de treball que requerisquen la titulació exigida per la normativa vigent en matèria de normes bàsiques aplicables a la protecció dels animals utilitzats en experimentació i altres fins científics, incloent la docència.

Les persones que formen part de la borsa general de l'escala tècnica bàsica d'investigació, amb aquesta titulació i que manifesten el seu interès, conformaran una borsa específica per rebre ofertes en llocs de treball en els animalaris de la Unitat Central d'Investigació de Medicina (UCIM), del Servei Central de Suport a la Investigació Experimental (SCSIE), de l'Animalari de la Facultat de Psicologia i de la Planta d'aquaris .

Aquesta nova borsa de treball respectarà l'ordre que ocupaven els aspirants en la borsa general

Disposició transitòria:

1. Aquelles persones amb nomenament d'interins de vacant que compleixin els requisits previstos en l'Acord del Consell de Govern de 31 d'octubre de 2007, les places de les quals hagen estat ja convocades i que després de la realització de les proves no es troben entre les i els aspirants aprovats, ocuparan el primer lloc en la borsa de treball corresponent. Si en aquesta situació es troben més d'una persona, l'ordre s'establirà valorant els serveis en la UVEG en la mateixa escala i categoria.

Disposició derogatòria

Queden derogades els següents acords i instruccions:

1.- ACGUV 211/2007: Desenvolupament del punt 2 de l'acord de normativa de formació de borses de treball de les diverses escales i categories professionals

2.- ACGUV 211/2007: Addenda a l'acord del consell de govern sobre borses de treball del personal d'administració i serveis

3.- IUVPAS 02/2008: Procediment per a la constitució de la borsa de treball del grup C, administració general, escala administrativa.

4.- IUVPAS 07/2009: Criteri d'aplicació seguit en el procediment extraordinari d'ampliació de la borsa d'administratius

Aprovat pel Consell de Govern de 19 de desembre de 2007. ACGUV 211/2007.

Modificat en Consell de Govern de 29 d'abril de 2008. ACGUV 72/2008.

Modificat en Consell de Govern de 29 de setembre de 2015. ACGUV 207/2015.

Modificat en Consell de Govern de de desembre de 2017. ACGUV /2017

Modificat en Consell de Govern de de de 2019. ACGUV /2019



**MEMÒRIA JUSTIFICATIVA DE LA PROPOSTA DE MODIFICACIÓ DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DEL PAS (RLT 2/2019)**

Aquesta proposta de modificació parcial té dos propòsits, d'una banda es proposa una modificació de la fins ara vicegerència econòmica, que passarà a denominar-se de coordinació econòmica i de serveis per a adequar-se millor als nous continguts que es pretén que s'assumisquen per part de la direcció de la Universitat.

S'aprofita per a introduir nous codis en les places de les vicegerències per a fer explícit el seu caràcter de personal directiu professional, situació en la qual es trobaven des del 25 de juny de 2008, però que no s'havia explicitat en la RLT. S'unifica d'aquesta manera la informació continguda en aquest instrument d'ordenació del personal amb la qual ja figurava en el portal de transparència de la Universitat.

D'altra banda, es dota a tres dels serveis generals de la Universitat, Prevenció i Medi Ambient, Política Lingüística, i SEDI d'una estructura d'acord amb la dels serveis centrals econòmic administratius homologant la seua situació de plantilla a la d'aquests últims, dotant-se algunes places per costos diferencials per a la seua convocatòria i reclassificant unes altres, segons els casos. També es crea un lloc de Cap de Secció per a coordinar l'activitat cultural del CM Rector Peset amb la resta d'activitats dependents de la Unitat de Suport al Vicerectorat de Cultura.



## MODIFICACIÓ 2/2019 DE LA RLT

### 1. Transformació de llocs de treball.

- 1.1** Es transforma el lloc de treball nº **1419** denominat auxiliar de serveis, classificat com a D14 E18 adscrit a la Gerència, Gabinet de Premsa, en el lloc de treball nº **2516**, denominat **Cap de Servei de Prevenció i Medi Ambient**, classificat com a A28 E50, adscrit al Servei de Prevenció i Medi Ambient.
- 1.2** Es transforma el lloc de treball nº **1453**, denominat tècnic/a mitjà/na d'informació, administració especial, classificat com a B20 E35, adscrit a la Gerència, Servei d'Informació i Dinamització d'estudiants i estudiantes, en el lloc de treball nº **2517**, denominat **tècnic/a mitjà/na de gestió**, administració general, amb la mateixa classificació i el mateix destí. Aquesta modificació no comporta cost pressupostari.
- 1.3** Per a regularitzar llocs de treball que van aparèixer amb caràcter provisional per a donar resposta a necessitats institucionals, es transformen els següents llocs de treball:
- ✓ Es transforma el lloc de treball nº **545**, denominat oficial de manteniment, classificat com a C16 E15, adscrit al Servei Tècnic i de Manteniment, en el lloc de treball nº **2227**, denominat **personal eventual**, classificat com a A20 E42, adscrit al Rectorat.

### 2. Modificació de llocs de treball

- 2.1** Per a ajustar la classificació de diversos llocs denominats coordinador/a i cap d'àrea del Servei de Política Lingüística, es modifica la denominació i la classificació dels següents llocs de treball:

Nº LLOC	DENOMINACIÓ ANTERIOR	DENOMINACIÓ ACTUAL	CLASSIFICACIÓ ANTERIOR	CLASSIFICACIÓ ACTUAL
1370	COORDINADOR/A ÀREA ASSESSORAMENT	CAP DE SECCIÓ D'ASSESSORAMENT LINGÜÍSTIC	A22 E46	A24 E46
1371	COORDINADOR/A TERMINÒLEG	CAP DE SECCIÓ DE RECURSOS LINGÜÍSTICS	A22 E46	A24 E46
2029	CAP D'ÀREA DE FORMACIÓ	CAP DE SECCIÓ D'APRENTATGE I ACREDITACIÓ	A22 E46	A24 E46
2475	COORDINADOR/A DE DINAMITZACIÓ	CAP DE SECCIÓ DE DINAMITZACIÓ LINGÜÍSTICA	A22 E46	A24 E46



**2.2** Per a adequar-se millor als seus continguts del lloc, es modifica la denominació del lloc n<sup>o</sup> **1914**, vicegerent/a econòmic/a, passant a denominar-se **vicegerent/a de coordinació econòmica i serveis**.

### **3. Codis en els apartats de diversos llocs de treball**

**3.1** A l'apartat de codis d'observacions s'afegeix:

- ✓ el **codi 36**: "*Ocupat per personal interí (funcionari o laboral) de 58 anys o més*", al lloc de treball n<sup>o</sup> **2066**.

**3.2** A l'apartat de codis d'observacions es crea i s'afegeix:

- ✓ el **codi 38**: "*Personal directiu professional, d'acord amb l'article 13 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic*" als llocs de treball n<sup>o</sup> **1914**, n<sup>o</sup> **2257** i n<sup>o</sup> **2484**.
- ✓ el **codi 39**: "*Règim d'especial exclusivitat i dedicació*" als llocs de treball n<sup>o</sup> **1914**, n<sup>o</sup> **2257** i n<sup>o</sup> **2484**.
- ✓ el **codi 40**: "*Complement econòmic per personal directiu professional*" als llocs de treball n<sup>o</sup> **1914**, n<sup>o</sup> **2257** i n<sup>o</sup> **2484**.

### **4. Reserva de crèdit**

Es reserva crèdit per a la transformació de diversos llocs per costs diferencials. Son:

- ✓ Per a transformar 1 lloc de treball de cap tècnic de política lingüística, en cap de servei de política lingüística, canviant la classificació de A24 E46 a A28 E50.
- ✓ Per a transformar 1 lloc de treball de cap tècnic, en cap de servei sedi, canviant la classificació de A24 E48 a A28 E50.
- ✓ Per a transformar 1 lloc de treball de tècnic superior d'informació, en cap de secció sedi, canviant la classificació de A20 E42 a A24 E46.
- ✓ Per a transformar 1 lloc de treball de dinamitzador cultural, en cap de secció de programació cultural Rector Peset, canviant la classificació de B20 E35 a A/B24 E46.

## COST PRESSUPOSTARI DE LA MODIFICACIÓ DE RLT 2/2019

Denominació	N. Llocs	Classificació	COST UNITAT			COST TOTAL PLACES		
			Diferència en retribucions	SS	TOTAL (Ret. +SS)	Diferència en retribucions	SS	TOTAL (Ret.+SS)
Es transforma el lloc de treball nº 1419, denominat auxiliar de serveis, en el lloc nº 2516 denominat cap de servei de prevenció i medi ambient	1	De D14 E18 a A28 E50	31.678,22 €	8.584,80 €	40.263,02 €	31.678,22 €	8.584,80 €	40.263,02 €
Es transforma el lloc de treball nº 1453, denominat tècnic/a mitjà/nad'informació, en el lloc nº 2517, denominat tècnic/a mitjà/na de gestió	1	No comporta modificació pressupostària						0,00 €
Es transforma el lloc de treball nº 545, denominat oficial/a de manteniment, en el lloc nº 2227, denominat personal eventual	1	De C16 E15 a A20 E42	15.019,50 €	4.070,28 €	19.089,78 €	15.019,50 €	4.070,28 €	19.089,78 €
Es modifica la denominació i classificació dels llocs de treball nº 1370, nº 1371, nº 2029 i nº 2475, denominats coordinador/a o cap àrea, passant a denominar-se caps de secció	4	De A22 E46 a A24 E46	1.234,60 €	334,58 €	1.569,17 €	4.938,38 €	1.338,30 €	6.276,69 €
<b>COST PRESSUPOSTARI :</b>						<b>51.636,10 €</b>	<b>13.993,38 €</b>	<b>65.629,49 €</b>

### Reserva de crèdit - Modificació RLT 2/2019

Denominació	N. Llocs	Classificació	COST UNITAT			COST TOTAL PLACES		
			Diferència en retribucions	SS	TOTAL (Ret. +SS)	Diferència en retribucions	SS	TOTAL (Ret.+SS)
Reserva de crèdit per a transformar 1 lloc de treball de cap tècnic/a de política lingüística en cap de servei de política lingüística	1	De A24 E46 a A28 E50	8.450,74 €	2.290,15 €	10.740,89 €	8.450,74 €	2.290,15 €	10.740,89 €
Reserva de crèdit per a transformar 1 lloc de treball de cap tècnic/a en cap de servei sedi	1	De A24 E48 a A28 E50	6.015,58 €	1.630,22 €	7.645,80 €	6.015,58 €	1.630,22 €	7.645,80 €
Reserva de crèdit per a transformar 1 lloc de treball de tècnic/a superior d'informació en cap de secció sedi	1	De A20 E42 a A24 E46	6.406,74 €	1.736,23 €	8.142,97 €	6.406,74 €	1.736,23 €	8.142,97 €
Reserva de crèdit per a transformar 1 lloc de treball de dinamitzador/a cultural en cap de secció de programació cultural Rector Peset	1	De B20 E35 a A/B24 E46	12.123,74 €	3.285,53 €	15.409,27 €	12.123,74 €	3.285,53 €	15.409,27 €
<b>COST PRESSUPOSTARI :</b>						<b>32.996,80 €</b>	<b>8.942,13 €</b>	<b>41.938,93 €</b>



## **REGLAMENT DE JORNADA I HORARI DE TREBALL DEL PERSONAL PAS UVEG**

La disposició setanta-unena de la llei 2/2012, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat, estableix amb caràcter bàsic que la jornada general del personal del sector públic "no podrà ser inferior a trenta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual". A conseqüència d'aquest imperatiu legal cal adaptar la reglamentació de la jornada del personal d'administració i serveis de la Universitat, en concordança amb l'adaptació escaient del calendari laboral de la Universitat. Tanmateix, aquest reglament pretén aprofundir en el desenvolupament d'un sistema d'horari flexible que concilie la prestació d'un servei públic de qualitat amb la vida personal i familiar del personal al servei de la institució.

### **1. ÀMBIT D'APLICACIÓ**

Les normes d'aquest reglament s'apliquen al personal d'administració i serveis a càrrec del capítol I del pressupost de la Universitat de València i al personal de suport a la investigació amb jornada completa.

### **2. JORNADA LABORAL I HORARI DE TREBALL**

2.1. Com a criteri general, s'estableix la jornada de treball flexible i contínua, en torn de matí, per a tot el personal d'administració i serveis de l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament. Tanmateix, els grups i escales que tenen doble torn en l'actualitat han de mantenir-lo en el futur.

#### **2.2. JORNADA LABORAL GENERAL.**

La jornada laboral general és de **37,5 hores** setmanals en règim d'horari flexible.

Per al personal de torn de matí amb **37,5 hores** setmanals, la jornada diària de treball és de 8 a 15 hores, i una vesprada setmanal amb caràcter ordinari, de **2,5 hores**, de dilluns a dijous, en horari comprès entre les 15.30 i les **19.00 hores**.





Per al personal de torn de vesprada amb 37,5 hores setmanals, la jornada diària de treball és de 15 a 22 hores, i un matí setmanal, amb caràcter ordinari, de 2,5 hores, de dilluns a divendres, en horari comprès entre les 9 i les 14.30 hores.

Determinats llocs de treball de torn de vesprada amb 37,5 hores setmanals, poden tindre assignada una jornada diària de treball de 14 a 21 hores, i un matí setmanal, amb caràcter ordinari, de 2,5 hores, de dilluns a divendres, en horari comprès entre les 9 i les 13.30 hores, ateses les característiques pròpies de les tasques que hagen de realitzar.

### 2.3. JORNADA LABORAL MÍNIMA.

Per al personal de torn de matí amb jornada laboral mínima de 35 hores setmanals, la jornada diària de treball és de 8 a 15.00 hores de dilluns a divendres.

Per al personal de torn de vesprada amb jornada laboral mínima de 35 hores setmanals, la jornada diària de treball és de 15 a 22 hores de dilluns a divendres. Determinats llocs de treball de torn de vesprada poden tindre assignada una jornada diària de treball de 14 a 21 hores, ateses les característiques pròpies de les tasques que hagen de realitzar.

A sol·licitud del personal, per interès particular i amb independència de la classificació dels llocs de treball establerts en la RLT, la Gerència pot autoritzar la realització de la jornada laboral mínima per períodes d'un any renovables amb la corresponent reducció de retribucions. Aquestes sol·licituds estan condicionades a les necessitats del servei.

### 2.4. PART PRINCIPAL DIÀRIA DE L'HORARI DE TREBALL.

Per a tot el personal, la part principal diària de l'horari de treball és de cinc hores, i és, amb caràcter general, de permanència obligatòria al lloc de treball per a tot el personal del torn de matí de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres i, a nivell general, per al personal del torn de vesprada, de 15 a 20 hores de dilluns a divendres o, de 14.30 hores a 19.30 hores de dilluns a divendres, per als determinats llocs de treball amb característiques pròpies de les tasques a realitzar.



El personal de torn de matí amb 37,5 hores setmanals ha de treballar una vesprada setmanal, amb caràcter ordinari, de 2,5 hores, de dilluns a dijous, en horari comprès entre les 15.30 i les 19.00 hores, i permanència obligatòria de 16 a 18 hores.

El personal de torn de vesprada amb 37,5 hores setmanals ha de treballar un matí a la setmana, 2,5 hores, de dilluns a divendres, en horari comprès entre les 9 i les 14 hores o, entre les 9 i les 13.30 hores per als determinats llocs de treball amb característiques pròpies de les tasques a realitzar.

Quan el personal convisca amb menor de 12 anys o persona dependent, podrà flexibilitzar 30 minuts a l'inici o al final de la jornada obligatòria. En el cas que hi haguera diverses persones de la UVEG que tingueren dret per la mateixa persona convivent, només una d'elles podria aplicar-se aquesta flexibilització de manera simultània.

El gaudi d'aquesta flexibilitat podrà ser limitada, motivadament, per la persona responsable del servei en funció de les necessitats del mateix.

L'assignació de la vesprada o del matí del personal de 37,5 hores setmanals (incloent en aquest cas la determinació de l'horari), l'ha de fer el responsable del servei o unitat en funció de les necessitats del servei i la atenció al públic, tenint en compte les preferències del personal de manera equitativa.

## 2.5. PART FLEXIBLE DIÀRIA DE L'HORARI DE TREBALL.

La part flexible de l'horari del personal del torn de matí s'ha de realitzar, amb caràcter ordinari, en horari de matí, entre les 7.30 i les 9 hores i entre les 14 i les 19.00 hores, de dilluns a dijous, o entre les 14 i les 15.30 hores el divendres.

La part flexible de l'horari del personal del torn de vesprada s'ha de realitzar de dilluns a divendres, amb caràcter ordinari, en horari de matí entre les 9 i les 15 hores, o entre les 9 i les 14 hores per als determinats llocs de treball amb característiques pròpies.

## 2.6. COMPLIMENT DE LA JORNADA.

El còmput horari per a la verificació del compliment total de la jornada és com a mínim bimestral i com a màxim anual.



El dèficit horari no susceptible de justificació ha de ser recuperat dins dels horaris establerts en la part variable de l'horari. El temps diari total treballat no pot excedir de 10 hores, amb l'excepció del personal laboral, el temps diari total treballat del qual no pot excedir les 9 hores diàries, llevat que per necessitats excepcionals del servei la persona responsable del personal sol·licite o autoritze la realització d'una jornada de treball major.

El saldo horari positiu anual no dóna lloc a cap tipus de compensació. Excepcionalment, quan per necessitats de servei públic sobrevingudes el darrer bimestre de l'any calga fer un excés d'hores de treball, es poden compensar l'any següent amb l'autorització del responsable del servei.

La persona responsable del personal pot limitar motivadament la compensació de saldos positius durant determinats períodes de temps en funció de les necessitats del servei.

Per a l'autorització i realització d'hores extraordinàries cal ajustar-se a les instruccions de la Gerència de la Universitat sobre serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

El personal que ocupe un lloc de treball amb complement específic igual o superior a E045, pot ser requerit a fer una jornada major, si ho exigeixen les necessitats del servei. En cap cas no escau cap compensació en concepte d'excés horari.

## 2.7. NORMES COMUNES.

No es pot treballar de forma continuada més de 8 hores diàries. En cas de treballar més hores hi ha d'haver una pausa mínima de 30 minuts entre la jornada de matí i la de vesprada per a dinar, sense perjudici de les necessitats del servei.

El personal té dret a tenir una pausa de 30 minuts durant la jornada de treball, computable com a treball efectiu a l'efecte de jornada laboral.

En el període de 7 dies tot el personal té dret a 48 hores seguides de descans, llevat de necessitats institucionals o d'atenció al públic.



La Gerència resol els conflictes que puguen sorgir en qüestió d'horaris arran de les decisions de les persones responsables dels serveis, amb uns criteris comuns per als gestors i gestores del GDH, a fi d'evitar discordances en l'aplicació de les normes sobre jornada laboral.

### **3. HORARIS ESPECIALS**

Els horaris especials han de ser autoritzats per la Gerència a partir de la proposta prèvia de les persones responsables de la unitat funcional.

#### **3.1. HORARI EN FUNCIO D'ATENCIÓ DE CÀRRECS ACADÈMICS I GERÈNCIA.**

El personal vinculat directament a algun càrrec acadèmic (secretaris/secretàries d'equip rectoral, Gerència, degans/deganes o directores/directors de centre) han d'adaptar els horaris a les necessitats que establisca el càrrec. En tot cas, s'han de respectar els horaris principals de matí i de vesprada (és a dir, no poden ser horaris partits).

#### **3.2. HORARIS VARIABLES.**

3.2.1. En aquells serveis de la Universitat oberts a l'ús social la finalitat dels quals siga la difusió i l'extensió de la cultura i les pràctiques esportives, per les necessitats que comporten i la seua particular funció, es pot establir per al personal que hi és vinculat una jornada en còmput mensual, trimestral, semestral o anual. Les persones vinculades a aquests serveis, de qualsevol escala o categoria, tenen un horari pactat que pot ser variable i adaptat a les necessitats dels serveis.

3.2.2. Els llocs de treball vinculats directament amb les pràctiques docents que necessiten una flexibilitat horària per atendre-les tenen una jornada i un horari de les mateixes característiques que les del punt anterior.

3.2.3. Excepcionalment, a proposta de la persona responsable del personal i en funció de les necessitats del servei, es poden determinar llocs de treball amb la part principal de l'horari desplaçada.



3.2.4. Els horaris variables inclosos en aquest apartat han de ser objecte d'informació i consulta amb les persones representants del personal. Igualment, han de ser objecte d'informació i consulta les modificacions dels criteris especials que s'hagen establert i que puguen ser introduïts amb posterioritat.

#### **4. TEMPS DEDICAT A LA FORMACIÓ DEL PERSONAL PAS DE LA UVEG**

##### **4.1. TEMPS DE FORMACIÓ EN I PER AL LLOC DE TREBALL.**

La formació en i per al lloc de treball es cursa preferentment dins de la part principal de l'horari, i en tot cas computa totalment com a temps de treball.

##### **4.2. TEMPS DE FORMACIÓ COMPLEMENTÀRIA: TEMPS DE FORMACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL I TEMPS DE FORMACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT PERSONAL.**

El temps d'assistència a cursos de formació organitzats per la Universitat i per les organitzacions sindicals que hi tenen representació computa com a temps de treball si són impartits dins de la jornada laboral, fins a un crèdit horari màxim de **60 hores anuals**. Quan se supere aquest crèdit, el temps d'excés ha de ser recuperat.

El temps necessari per al desplaçament al lloc on s'imparteixen els cursos de formació es considera temps de treball.

La inscripció en els cursos de formació dins d'aquest crèdit horari ha de ser autoritzada en tot cas per la persona responsable del personal de la unitat. La denegació de l'autorització ha de ser motivada per escrit per raons justificades del servei públic.



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

### **Disposició adicional**

Es faculta a la Gerència de la Universitat de València a desenvolupar les instruccions per a l'aplicació d'aquest reglament i l'adequació de l'aplicació informàtica per a la gestió de la dedicació horària.

### **Disposició derogatòria**

Aquest reglament deroga l'apartat 5 i la totalitat de l'annex I, de jornada i horari, de l'acord de condicions de treball del personal PAS de l'any 2004.

### **Disposició final**

Aquest reglament entrarà en vigor l'1 de gener de 2013.