



III PLAN DE IGUALDAD (2021-2024) DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Aprobado por el Consejo de Gobierno de 14 de octubre de 2021

1. MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

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

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

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

El desarrollo efectivo de las medidas dispuestas en la Ley Orgánica 1/2004 está contemplado en el *Pacto de Estado contra la Violencia de Género* que, a través de sus 10

¹ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007



ejes de trabajo, incide en todos los ámbitos de la sociedad, siendo ratificado en diciembre de 2017 por los Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias.

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

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

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

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

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

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

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

2. COMPROMISO INSTITUCIONAL

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

² URL:

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



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

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

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

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

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

- a) Igualdad entre mujeres y hombres en el reclutamiento y progreso de la carrera profesional, incluida la formación para la promoción.
- b) Conciliación y cultura organizacional que promueva el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, así como una comunicación, interna y externa, con criterios inclusivos.
- c) Equilibrio entre mujeres y hombres en el liderazgo y las decisiones con medidas dirigidas a corregir la brecha de género derivada de la infrarrepresentación femenina.
- d) Acciones dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género en la docencia e investigación.
- e) Medidas de prevención, detección y eliminación de la violencia de género, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de la violencia basada en la orientación sexual e

³ Secretaría General. Consejo de Gobierno. Consulta en:

<https://aplicat.upv.es/goc/rest/publicacion/acuerdos?lang=es&pagina=0&texto=igualdad&anyo=2021&fInicio=&fFin=&tipoOrganold=&organold=&descriptorId=&claveld=>



identidad y/o expresión de género y aquella otra dirigida contra las personas por su origen y/o cultura o cualquier otra condición personal o circunstancia social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

1- Resultados de las acciones:

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

2- Oportunidades de mejora:

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



3- Alumnado:

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

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

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

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

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

4. DIAGNÓSTICO: RESUMEN EJECUTIVO

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

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



Sección sindical UGT	Vocal (personas trabajadoras)	Amada Marín Corts
Sección sindical UGT	Vocal (personas trabajadoras)	Jesús Rodríguez López
Sección sindical STEPV	Vocal (personas trabajadoras)	Purificación García Segovia
Sección sindical STEPV	Vocal (personas trabajadoras)	Alicia García Vigara

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

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

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

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

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

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

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

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

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



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

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

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

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

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

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

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

9. EJES Y ACCIONES

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

DIMENSIÓN	EJE	NÚMERO ACCIONES
CULTURA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL	17
	EJE 2. COMUNICACIÓN	9
	EJE 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL	6



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

*DIMENSIÓN CULTURA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL***EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL**

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

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

Acción 1.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de



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

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

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

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

Acción 1.6. Observar la transversalidad de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación, de la diversidad afectivosexual, de origen o condición personal en los	
---	--



proyectos, programas y acciones, con especial atención a aquellos con dimensión social.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Acción Social. Fundación CEDAT. Alumni. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Área Generación Espontánea. Casa del Alumno. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Área de Cooperación al Desarrollo. Vic./Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Informe anual.
Indicadores	Número de proyectos, programas o acciones en los que se incorpora.

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

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

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

Acción 1.10. Incluir la variable sexo, en todas las bases de datos registradas y estadísticas elaboradas en la UPV, con el objetivo de evaluar la igualdad de género en todos los ámbitos.	
--	--



Órganos responsables	Gerencia. Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo.
Indicadores	Incorporación en el correspondiente informe de evaluación del III Plan.

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

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

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

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



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

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

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

EJE 2. COMUNICACIÓN

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

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



	Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.

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

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

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



Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Comunicación Áreas, escuelas y Facultades.
Indicadores	Número de actividades realizadas.

Acción 2.5. Análisis de las prácticas inclusivas y no discriminatorias en la comunicación de la UPV y elaboración del correspondiente documento.

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

Acción 2.6. Empleo de lenguaje administrativo inclusivo siempre que técnicamente sea posible para la seguridad del valor documental del contenido del texto.

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

Acción 2.7. Formación para el uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje.

Órganos responsables	Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Área ICE. Vic. Empleo y Formación Permanente. Área de Formación Permanente. Vic. / Dir. Delegada Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte. UFASU. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación. Vic. Organización de Estudios, Calidad, Acreditación, y Lenguas. Área de Lenguas. SPNL. VACTS-Unidad de Igualdad. Escuelas y Facultades.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.



Instrumento	Talleres, cursos, webinar, eventos.
Indicadores	Número de actividades realizadas.

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

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

EJE 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL

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

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

Acción 3.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicerrectorados en sus actividades y competencias.



	VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.

Acción 3.3. Impulsar la obligación de la parte contratista al cumplimiento de las disposiciones vigentes y las que se promulguen durante la ejecución del contrato en materia de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral y, en especial, en lo contemplado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normativa que la complementa y desarrolla. Se baremará como mérito aplicar medidas de igualdad y gestión de la diversidad cuando no les sea exigible normativamente la existencia de un plan de igualdad.

Órganos responsables	Secretaría General: Servicio de Normativa e Inspección. Gerencia.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Informe anual sobre contratos afectados.
Indicadores	Número de contratos celebrados.

Acción 3.4. Inclusión en los pliegos de las cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas según lo dispuesto en el art. 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007.

Órganos responsables	Secretaría General: Servicio de Normativa e Inspección. Gerencia.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Informe anual sobre la inclusión de la cláusula.
Indicadores	Número de contratos celebrados con inclusión de la cláusula administrativa particular según lo dispuesto en el articulado LOI.

Acción 3.5. Difusión en abierto de contenido de interés derivado de la actividad de la Unidad de Igualdad a través del espacio institucional en RiuNet.

Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su implementación.
Indicadores	Mantenimiento del espacio institucional en RiuNet y difusión del



	mismo.
--	--------

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

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

EJE 4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

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

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

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

Acción 4.3. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes presentadas en la selección y contratación de personal, y de las personas que finalmente acceden en todos los colectivos, cuerpos, categorías y grupos profesionales.	
Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad. Gerencia: Área de Coordinación de la Estructura Organizativa.



	Vic. Profesorado y Ordenación Académica.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan. Informe anual de los resultados.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Informe anual.

Acción 4.4. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes presentadas por estudiantes ante la Fundación SERVIPOLI y de la selección y contratación resultante por sexo.

Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad. Fundación SERVIPOLI.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan. Informe anual de los resultados.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Informe anual.

Acción 4.5. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de las solicitudes presentadas por estudiantes al Servicio Integrado de Empleo y la evolución de la selección y contratación resultante por sexo.

Órgano responsable	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic. Empleo y Formación Permanente. Servicio Integrado de Empleo.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan. Informe anual de los resultados.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Informe anual.

Acción 4.6. Composición equilibrada de cada comisión de selección y evaluación y de los tribunales de acceso y contratación, siempre que sea técnicamente posible.

Órganos responsables	Órganos convocantes. Gerencia: Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan. Informe anual de la composición de las comisiones.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Informe anual.

Acción 4.7. Velar por el establecimiento de criterios neutros en el diseño de RPT y revisar los requisitos y perfil requerido desde la perspectiva de género, garantizando que todas las convocatorias se formulen en términos de igualdad y con escrupuloso respeto de los principios de mérito y capacidad



Órganos responsables	Gerencia. Comisión Negociadora III Plan. Vic. Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad. Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Formación. Guías de lenguaje inclusivo y no sexista.
Indicadores	Número de convocatorias realizadas.

EJE 5. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

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

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

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

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



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

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

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

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



Acción 5.8. Analizar y visibilizar los datos estadísticos desagregados por sexo, categoría profesional, departamentos e Institutos de Investigación de indicadores científicos del PDI: IAI, número de sexenios, publicaciones de investigación en revistas, patentes y participación en proyectos de investigación, entre otros.

Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. Vic. Investigación Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Vic. Investigación. Vic. de Innovación y Transferencia.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Informe anual de los resultados.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Número de acciones.

Acción 5.9. Analizar los datos estadísticos desagregados por sexo de los cargos de decisión y responsabilidad del equipo rectoral, los equipos de centros, departamentos, institutos de investigación, cargos de confianza de máximo nivel de gestión universitaria y de todos aquellos otros nombramientos de decisión y responsabilidad en la gestión.

Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. Gerencia Vic. Investigación Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Vic. Investigación. Vic. de Innovación y Transferencia.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan.
Instrumento	Análisis de los datos. Propuesta de acciones.
Indicadores	Inclusión en el informe anual de avances.

EJE 6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Acción 6.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.

Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.

Acción 6.2. Dotar de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo de las acciones previstas.

Órganos responsables	Gerencia. Vicerrectorados en sus actividades y competencias. VACTS-Unidad de Igualdad.
----------------------	--



Temporalización	2022
Instrumento	Integración de esas herramientas en los registros y bases de datos de tramitación de solicitudes e inscripciones.
Indicadores	Número de bases de datos que han implementado la aplicación o herramienta necesaria para la interrogación de los datos desagregados por sexo.

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

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

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

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

**EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

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

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

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

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

Acción 7.4. Evaluación y prevención de riesgos en toda actividad susceptible de un riesgo específico durante los períodos de embarazo, recuperación del parto y lactancia con atención a la naturaleza, grado y duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones que puedan tener un impacto negativo en la salud de la mujer, en la del feto o en la de la criatura.	
Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Área de Prevención de Riesgos Laborales y Salud.



	Comité de Seguridad y Salud.
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo: evaluación.
Indicadores	Número de evaluaciones realizadas con señalamiento de las medidas adoptadas y tiempo de duración.

Acción 7.5. Adopción de medidas de adaptación de puesto, cambio de puesto y/o suspensión del contrato de trabajo para las situaciones de riesgo para la seguridad y la salud de las personas o, en su caso, en los períodos de embarazo, recuperación del parto o lactancia.

Órganos responsables	Gerencia. Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Área de Prevención de Riesgos Laborales y Salud. Comité de Seguridad y Salud.
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo: informe sobre las medidas adoptadas con indicación de las que recaen en situaciones derivadas de embarazo y maternidad.
Indicadores	Número de medidas de adoptadas, tipo de medida aplicada, y desagregación por sexo de las personas afectadas y expresión de las adoptadas por embarazo y maternidad.

Acción 7.6. Actualizar el Plan de Prevención, el Mapa de Riesgos Laborales y el Estudio de Riesgos Psicosociales siguiendo las estrategias basadas en el conocimiento científico del «Género» como categoría analítica, con el fin de identificar oportunidades y líneas de actuación, adoptando un enfoque sensible e integrador de género en el ámbito de la prevención y evaluación de riesgos para la salud en el trabajo

Órganos responsables	Vicerrectorado / Dirección delegada de Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte. Servicio de Prevención. Comité de Seguridad .
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Plan de prevención con inclusión de género
Indicadores	Número de grupos y personas atendidas con relación a la demanda

Acción 7.7. En caso de estudiantes embarazadas, que puedan estarlo, o en período de puerperio, identificar actividades prácticas incompatibles (educación física, laboratorios que tengan riesgos...) y hacer las adaptaciones necesarias.

Órganos responsables	Vic. de Estudiantes y emprendimiento. Vic / Dirección delegada de Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte. Servicio de Prevención. Comité de Seguridad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad desarrollada para la identificación.
Indicadores	Número de adaptaciones realizadas respecto de las demandadas



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

DIMENSIÓN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

EJE 8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

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

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

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

Acción 8.3. Realizar y difundir una guía sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponible para todo el personal y el alumnado.	
Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Internacionalización y Comunicación. Área de Comunicación Gerencia. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte.



Temporalización	Realización período 2022. Difusión durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Datos sobre ejercicio derechos conciliación desagregados por sexo. Web RRHH, VACTS-Unidad de Igualdad, Portal de Transparencia.
Indicadores	Realización de la Guía y difusión.

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

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

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

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



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

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

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

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

Acción 8.12. Analizar la ampliación de servicios de la Escola d'Estiu como Ludoteca para horarios no lectivos de hijas e hijos de miembros de la comunidad universitaria	
Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Gerencia. Comisión Negociadora del III Plan



Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo.
Indicadores	Estudio realizado y sus recomendaciones.

Acción 8.13. Realizar el seguimiento estadístico por colectivo, cuerpo/grupo-subgrupo/categoría y desagregado por sexos, de las medidas de conciliación cursadas y las solicitudes concedidas sobre los derechos de conciliación según el Plan Concilia UPV.

Órganos responsables	Vic/ Dir. Delegada Diálogo Social, Conciliación y Deporte. Gerencia. Comisión Negociadora del III Plan. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Informe anual.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo. Propuesta de acciones.
Indicadores	Seguimiento realizado y sus conclusiones.

Acción 8.14. Realizar el seguimiento estadístico de las medidas de conciliación solicitadas por el alumnado con presentación de datos desagregados por sexo y titulación.

Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Informe anual.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo. Propuesta de acciones.
Indicadores	Seguimiento realizado y sus conclusiones.

Acción 8.15. Análisis de las competencias que pueden ser desarrolladas, en todo o en parte, sin presencialidad obligada por el PDI, PAS y PI.

Órganos responsables	Gerencia-Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Departamentos. Escuelas. VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante 2022.
Instrumento	Informe de competencias.
Indicadores	Elaboración del informe.

DIMENSIÓN EQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO Y LAS DECISIONES

EJE 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Acción 9.1. Análisis de evolución de las acciones del Eje y propuestas de avance para su progreso.

Órganos responsables	Comisión Negociadora del III Plan.
----------------------	------------------------------------



	VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Según el calendario determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan.
Instrumento	Reuniones realizadas.
Indicadores	Acuerdos adoptados.

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

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

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

Acción 9.5. Observar la representación equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea	
---	--



posible, en tribunales y comisiones de valoración en las convocatorias de selección, oposiciones y concursos del PDI y del PAS. De no ser posible, se emitirá informe justificativo dirigido a VACTS-Unidad de Igualdad para su traslado a la Comisión Negociadora del III Plan.

Órganos responsables	Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Gerencia. VACTS-Unidad de Igualdad. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Información sobre la composición equilibrada.
Indicadores	Número de comisiones y tribunales que observan la representación equilibrada. Número de informes justificativos emitidos.

Acción 9.6. Observar, siempre que sea posible, la representación equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones de evaluación de la actividad docente e investigadora. De no ser posible, se emitirá informe justificativo dirigido a VACTS-Unidad de Igualdad para su traslado a la Comisión Negociadora del III Plan.

Órganos responsables	Vic. Profesorado y Ordenación Académica. Gerencia. VACTS-Unidad de Igualdad. Comisión Negociadora del III Plan.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Información sobre la composición equilibrada.
Indicadores	Número de comisiones y representación equilibrada. Número de informes justificativos emitidos cuando no ha sido posible la composición equilibrada.

Acción 9.7. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las comisiones y tribunales de TFG, TFM y Tesis Doctorales. Si no es posible la composición equilibrada, deberá emitirse informe justificativo dirigido a VCTS-Unidad de Igualdad.

Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento. VCTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Información sobre la composición equilibrada en la evaluación por comisión o tribunal.
Indicadores	Número de comisiones o tribunales constituidos anualmente. Número de mujeres y hombres que componen esas comisiones y tribunales. Número de informes justificativos de la composición no equilibrada.

Acción 9.8. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres del alumnado en el



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

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

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

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

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

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



Acción 10.4. Realizar seguimiento estadístico de las situaciones comunicadas a la Unidad de Igualdad con o sin solicitud de activación del *Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género*.

Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Informe por curso académico.
Instrumento	Actividad dirigida a su desarrollo.
Indicadores	Informes realizados.

Acción 10.5. Impulsar un apartado diferenciado de información en la web del Servicio de Alumnado sobre los derechos de las mujeres, sus hijas e hijos en materia de violencia de género y exención de tasas.

Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Implementación del apartado.

Acción 10.6. Crear un apartado diferenciado de información en la microweb de la Unidad de Igualdad sobre recursos de UPV y externos en materia de violencia de género.

Órganos responsables	Vic. Estudiantes y Emprendimiento.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Implementación del apartado.

Acción 10.7. Difusión de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en su vinculación laboral y académica.

Órganos responsables	Gerencia VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Estudiantes y Emprendimiento. Vic. Profesorado y Ordenación Académica
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan.
Instrumento	Web, microwebs, redes sociales.
Indicadores	Campañas realizadas.

Acción 10.8. Realizar el seguimiento estadístico de las mujeres víctimas de violencia de género, o sus hijas e hijos, matriculadas en la UPV, así como de aquellas con vinculación laboral que hayan comunicado su situación a la Unidad de Igualdad.

Órganos responsables	VACTS-Unidad de Igualdad. Vic. Estudiantes y Emprendimiento.
Temporalización	Durante toda la vigencia del III Plan. Informe por curso académico.
Instrumento	Actividad encaminada a dicho seguimiento. Propuesta de acciones.



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

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

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

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

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



Indicadores	Implementación del apartado.
-------------	------------------------------

10. PRESUPUESTO

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

ANEXO

INFORME DIAGNÓSTICO. III PLAN DE IGUALDAD UPV.

1. METODOLOGÍA

El informe diagnóstico sigue lo dispuesto en el artículo 46.2 de *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, según redacción dada por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo*, que señala que contendrá, al menos, las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con tal fin, se ha realizado el análisis de los datos censales desagregados por sexo sobre dichas materias correspondientes a mayo de 2021, finalizándose el diagnóstico con fecha de 30 de julio de 2021. En el apartado correspondiente, se realiza el análisis cualitativo de dichos datos.

La elaboración del diagnóstico ha contado con la aportación de los siguientes servicios y áreas:

- Servicio de Evaluación, Planificación y Calidad (SEPQ).
- Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Gerencia.
- Unidad de Formación para la Administración y los Servicios Universitarios (UFASU).
- Instituto de Ciencias de la Educación (ICE).
- Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral (SIPSL).
- Servei de Promoció i Normalització Lingüística (SPNL).



El análisis de los datos, así como la redacción del informe, es competencia de la Unidad de Igualdad, dependiente del Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad (VACTS), con la colaboración de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad (2021-2024) de la UPV.

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

La Universitat Politècnica de València (UPV) es una institución de derecho público, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio. Como institución de educación superior, goza de autonomía académica, económica, financiera y de gobierno, de acuerdo con la Constitución y la legislación vigente.⁴

Es principio rector de la UPV la libertad académica, que incluye las libertades de cátedra, de investigación y de estudio.

La UPV tiene como finalidad esencial la formación integral de los estudiantes a través de la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica, del arte y de la cultura, desde el respeto a los principios éticos, con una decidida orientación a la consecución de un empleo de acuerdo con su nivel de estudios.

Integran la estructura de la UPV las facultades, escuelas técnicas o politécnicas superiores, departamentos e institutos universitarios de investigación y aquellos otros centros o estructuras necesarios para el desempeño de sus funciones.

La comunidad universitaria UPV, según datos censales de mayo de 2021, está compuesta por 25.112 estudiantes, 2.533 miembros del personal docente e investigador, 1.534 personas del colectivo de personal de administración y servicios, y por 1.151 miembros del personal de investigación.

La actividad UPV se desarrolla en tres campus: Vera (Valencia capital), Gandía (provincia de Valencia) y Alcoy (provincia de Alicante).

En la actualidad, la UPV está constituida por 13 centros universitarios, de los que 9 son escuelas técnicas superiores, 2 son facultades y otros 2, escuelas politécnicas superiores. Además, cuenta con una Escuela de Doctorado.

En el campus de Vera (Valencia) se ubican los siguientes centros:

- Escuela Técnica Superior de Arquitectura
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Geodésica, Cartográfica y Topográfica
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos

⁴Decreto 182/2011, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de València.



- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación
- Facultad de Administración y Dirección de Empresas
- Facultad de Bellas Artes
- Escuela de Doctorado

El campus de la Escuela Politécnica Superior de Gandía imparte 5 titulaciones de grado, 4 titulaciones de máster, 2 títulos propios, 2 diplomas de especialización y 1 diploma de extensión universitaria.

El campus de la Escuela Politécnica Superior de Alcoy oferta 6 grados y 2 titulaciones de doble grado.

La UPV cuenta con un total de 42 departamentos, unidades de docencia e investigación encargadas de coordinar las enseñanzas de uno o varios ámbitos del conocimiento en uno o varios centros. Los Departamentos se constituyen con el profesorado adscrito a cada uno de ellos, según lo dispuesto en la convocatoria de cada plaza de personal docente e investigador.

En la actualidad, la UPV cuenta con más de 3.000 investigadores integrados principalmente en 45 Institutos y Centros de Investigación.

Existen un total de 11 Unidades de Investigación Conjunta (UIC), alianzas temporales entre Estructuras de Investigación de la UPV y de otras entidades en un determinado ámbito científico, tecnológico o socioeconómico para incrementar la capacidad de I+D+i y compartir recursos.

Son 4 las estructuras de investigación integradas en la organización UPV:

- Microscopía Electrónica
- Servicio de Radiaciones
- Servicio de Promoción y Apoyo a la Investigación, Innovación y Transferencia
- Servicio de Gestión de la I+D+i

Los datos identificativos de la organización se facilitan a continuación.

DATOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA	
Nombre o Razón Social	Universitat Politècnica de València
NIF	Q4618002B
Forma Jurídica	Sector público institucional. Organismo autónomo.
Año de constitución	1971
Actividad	Enseñanza e Investigación Universitaria



Ámbito geográfico	Comunitat Valenciana		
Página web	http://www.upv.es		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
Nombre	José Esteban Capilla Romá		
Cargo	Rector		
Teléfono	963877100		
e-mail	rector@upv.es		
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	Enseñanza e Investigación Universitaria		
CNAE	8543		
Descripción de la actividad	La finalidad esencial es la formación integral de los estudiantes a través de la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica, del arte y de la cultura, desde el respeto a los principios éticos, con una decidida orientación a la consecución de un empleo de acuerdo con su nivel de estudios.		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Valencia: campus de Vera y campus de Gandía. Provincia de Alicante: campus de Alcoy.		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres 2.140	Hombres 3.078	Total 5.218
Centros de trabajo	Campus de Vera (Valencia), campus de Gandía (Valencia), campus de Alcoy (Alicante)		
Presupuestos de la UPV 2021	351.435.136,72€		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	Área de Coordinación de la estructura organizativa. Recursos Humanos.		



Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	41 Mujeres	61 Hombres	Total 102
---	------------	------------	-----------

3. ORGANIGRAMA

A los efectos de este informe diagnóstico, el organigrama de la institución facilita la comprensión de su estructura y organización.

ÓRGANO	ESTRUCTURAS
RECTOR	Área Control Interno Área Gabinete del Rector
Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad	Área de Acción Cultural Área de Fondo de Arte y Patrimonio UPV Acción Social Alumni Editorial UPV Fundación CEDAT Unidad de Igualdad Universidad Sénior
Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica	Área de Ordenación Académica Área de Profesorado Área de Instituto de Ciencias de la Educación
Vicerrectorado de Investigación	Área Programas de Investigación Área Biblioteca, Documentación y Ciencia Abierta Escuela de Doctorado Servicio de Gestión de la I+D+i Servicio de Microscopía Electrónica Servicio de Radiaciones
Vicerrectorado de Planificación, Oferta Académica y Transformación Digital	Área Planificación Estratégica Área Transformación Digital Área Sistemas de Información Área Sistemas y Comunicaciones Área Planificación y Ordenación de Títulos Servicio de Evaluación, Planificación y Calidad
Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible de los Campus	Área Transición Verde Área Infraestructuras y Gestión de Espacios Servicio de Mantenimiento Unidad de Medio Ambiente



Vicerrectorado de Innovación y Transferencia	Área de la Ciudad Politécnica de la Innovación Servicio de Promoción y Apoyo a la Investigación, Innovación y Transferencia
Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento	Área Alumnado, Rendimiento y Evaluación Curricular Área Emprendimiento y del Programa IDEAS Área Generación Espontánea Casa del Alumno
Vicerrectorado de Internacionalización y Comunicación	Área Relaciones con Iberoamérica Área Intercambio Académico Área Comunicación Área Cooperación al Desarrollo Área Internacionalización
Vicerrectorado de Organización de Estudios, Calidad, Acreditación y Lenguas	Área Gestión de Títulos Área Lenguas Área Calidad y Acreditación de los Títulos Instituto de Ciencias de la Educación Aprendizaje+Docencia
Vicerrectorado de Empleo y Formación Permanente	Área Cátedras de Empresa y Empleo Área Formación Permanente
Vicerrectorado/Dirección Delegada de Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte	Área Prevención Riesgos Laborales y Salud Área Deportes Centro Infantil Vera Escola d'Estiu Unidad de Formación para la Administración y los Servicios Universitarios (UFASU)
Secretaría General	Área Transparencia y Servicios Generales Área Jurídica y de Delegación de Protección de Datos Área Órganos Colegiados y Organización Administrativa
Gerencia	Área Coordinación de la Estructura Organizativa Área Coordinación y Apoyo a la Investigación

4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres regula la estructura de los planes de igualdad y establece la realización del informe diagnóstico sobre la situación previa correspondiente a todo plan.



A los efectos del informe diagnóstico de situación previo al III Plan de Igualdad (2021-2024) de la UPV, se aplica, como se ha señalado anteriormente, lo dispuesto en el artículo 46 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que señala:

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro. 6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.



El estudio diagnóstico y el plan de igualdad resultante comprenden el conjunto de los recursos humanos de la UPV.

El alumnado UPV, colectivo sin vinculación laboral, se contemplará en las acciones y medidas del Plan expresamente referidas a dicho colectivo.

4.1. MARCO UPV

Según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, el diagnóstico se dirige a identificar y a estimar la magnitud de las desigualdades, existentes o que puedan existir en la organización, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico de la situación permite obtener la información necesaria para establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Para la elaboración del diagnóstico, se ha contado con la colaboración de los servicios y áreas implicados en la generación, gestión y análisis de los datos necesarios para el análisis cuantitativo de la UPV ya mencionados anteriormente:

- Área de Coordinación de la Estructura Organizativa. Gerencia.
- Servicio de Evaluación, Planificación y Calidad (SEPC).
- Unidad de Formación para la Administración y los Servicios Universitarios (UFASU).
- Instituto de Ciencias de la Educación (ICE).
- Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral (SIPSL).
- Servei de Promoció i Normalització Lingüística (SPNL).

Los objetivos específicos del presente diagnóstico son:

1-Conocer la estructura actual del Personal Docente e Investigador (PDI) , Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal de Investigación (PI) desde la perspectiva de género.

2-Detectar las posibles brechas de género en los colectivos del PAS, PDI y PI de la UPV.

3-Dar soporte a la elaboración de las propuestas básicas que definan los objetivos, líneas y acciones estratégicas del III Plan de Igualdad UPV.

4.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES: DISTRIBUCIÓN POR SEXO

El análisis cuantitativo de los datos censales arroja la imagen fija de las diferencias en el momento temporal de mayo de 2021, facilitando la lectura del grado y participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la actividad universitaria desde su dimensión laboral.

Los resultados del análisis, como se ha indicado más arriba, permitirán establecer los objetivos, líneas y acciones estratégicas del III Plan de Igualdad UPV, así como el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.



El análisis cuantitativo es de carácter descriptivo de los tres colectivos con vinculación laboral de la UPV desagregados por sexo.

Con este fin se ha recurrido a datos de tipo censal proporcionados principalmente por el Servicio de Evaluación, Planificación y Calidad (SEPC) que, con dependencia orgánica del Vicerrectorado de Planificación, Oferta Académica y Transformación Digital, es responsable de proporcionar asesoramiento y asistencia técnica en materia de evaluación, planificación y calidad.

Se han analizado los datos censales desagregados por sexo de los colectivos:

1- Personal Docente e Investigador (PDI):

- Régimen Jurídico.
- Cuerpo y categoría.
- Tramo de antigüedad en UPV.
- Edad.
- Área de conocimiento.

2- Personal de Administración y Servicios (PAS):

- Régimen jurídico.
- Grupo y categoría.
- Tramo de antigüedad en UPV.
- Edad.

3- Personal de Investigación:

- Régimen jurídico.
- Grupo laboral.
- Tramo de antigüedad en UPV.
- Edad.

En el apartado 5, Criterios cualitativos del diagnóstico, se realiza el análisis de los datos sobre formación, conciliación y prevención de riesgos laborales de los tres colectivos que integran el capital humano de la UPV.

A continuación, se ofrece el resultado del análisis cuantitativo por colectivo con vinculación laboral con fecha fijada a mayo 2021.

4.2.1. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

El colectivo PDI se compone de 2.533 personas que en su distribución global, según el análisis de los datos censales desagregados por sexo, revela la sobrerrepresentación masculina. Así, las mujeres representan el 32,29 % frente al 67,70 de hombres. (Tabla 1).

Tabla 1. PDI. Número total desagregado por sexo.

RÉGIMEN JURÍDICO	MUJERES	HOMBRES	Miembros
------------------	---------	---------	----------

FUNCIONARIADO	466	1.118	1.584
LABORAL	352	597	949
Total PDI	818	1.715	2.533

Se recuerda que la composición equilibrada o paridad⁵ se entiende alcanzada con la presencia del 40% del sexo menos representado.

El análisis de los datos, según el régimen jurídico de vinculación, arroja una diferencia entre los cuerpos funcionariales y laborales.

El régimen funcional muestra un 70,58% de presencia masculina frente al 29,41% femenina.

Es en el régimen laboral en el que se aprecia mayor proximidad a la composición equilibrada: las mujeres representan el 37,09% y los hombres un 62,90%. (Figura 1).

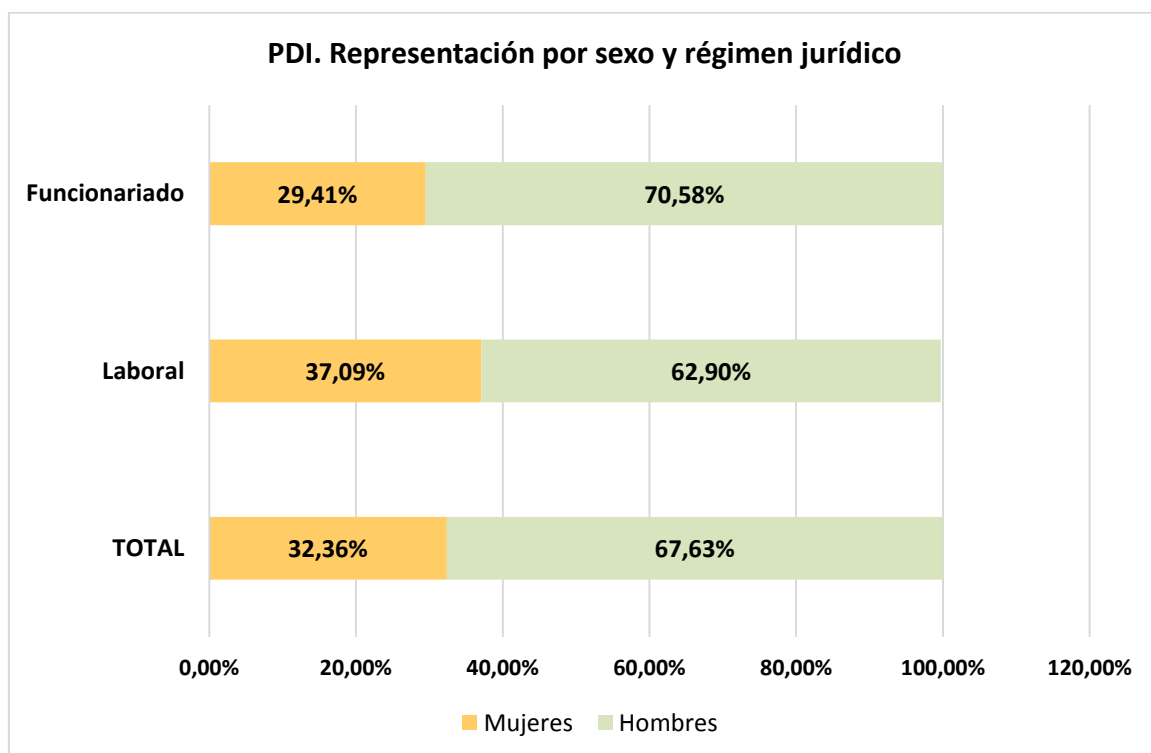


Figura 1. PDI. Representación por sexo según régimen jurídico.

⁵ LOI. Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

La distribución diferenciada según el régimen jurídico de vinculación responde a las vías de acceso y desarrollo de la carrera académica: los cuerpos de entrada, el profesorado más joven, inicia su trayectoria mediante contratación laboral hasta llegar al funcionariado a través del acceso a plaza titular de escuela universitaria o de universidad.

Se observa cómo el incremento de alumnas en ámbitos de conocimiento culturalmente desarrollados por hombres, que, una vez egresadas, deciden desarrollar su carrera en la docencia e investigación, supone un nuevo flujo de capital humano que está transformando, desde los cuerpos de entrada, el perfil del colectivo PDI representando un cambio positivo para la composición equilibrada de los perfiles laborales al alcanzar las mujeres una representación del 37,09%.

La brecha de género, diferencia porcentual entre la tasa de mujeres y la tasa de hombres, es de -25,81 en el régimen laboral, mientras que el régimen funcionarial alcanza -41,17 puntos porcentuales. (Figura 2).

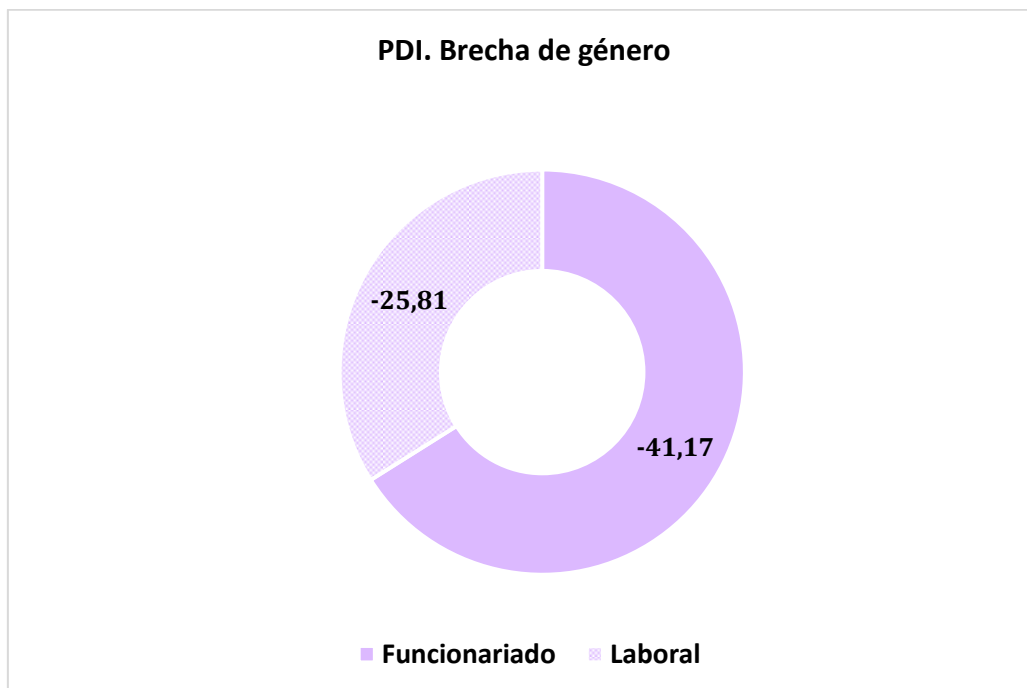


Figura 2. PDI. Brecha de género: régimen jurídico. Puntos porcentuales.

La menor brecha en las figuras de contratación laboral (-25,81), proximidad a la paridad o composición equilibrada, coincide con los niveles de ingreso en la carrera profesional docente e investigadora.

El análisis de la distribución desagregada por sexo para el régimen jurídico funcionarial y sus cuerpos aporta los siguientes datos (Tabla 2) que revelan la máxima brecha de género en el perfil de cátedra universitaria, siendo el cuerpo de titular de universidad el más cercano a la composición equilibrada.

Tabla 2. PDI funcionario según cuerpo de pertenencia: distribución por sexo.

Régimen jurídico	Cuerpo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
FUNCIONARIADO	Catedr. Univ.	92	365	457	20,13%	79,86%
	Cat. Esc. Univer.	9	20	29	31,03%	68,96%
	Titular Univ.	327	635	962	34,27%	65,72%
	Tit. Esc. Univ.	38	98	136	27,00%	72,92%
TOTAL GLOBAL FUNCIONARIADO		466	1.118	1.584	29,41%	70,58%

La brecha de género en cátedras universitarias alcanza el máximo de -59,73 puntos porcentuales con una presencia masculina del 79,86%. El cuerpo de titular de universidad es en el que se aprecia el menor índice de diferencia entre mujeres y hombres, situándose la brecha en un -31,45 puntos. (Figura 3).

El alto índice de catedráticos de universidad es una tendencia constatada más allá de la realidad de la UPV. Según el último informe de “Científicas en cifras 2021”⁶ la proporción de mujeres en la acreditación de catedrática está por debajo del 40% en todas las ramas de conocimiento, siendo la rama de ingeniería y arquitectura la de proporción más baja y en la que solo una de cada cinco solicitudes de acreditación corresponde a una mujer.

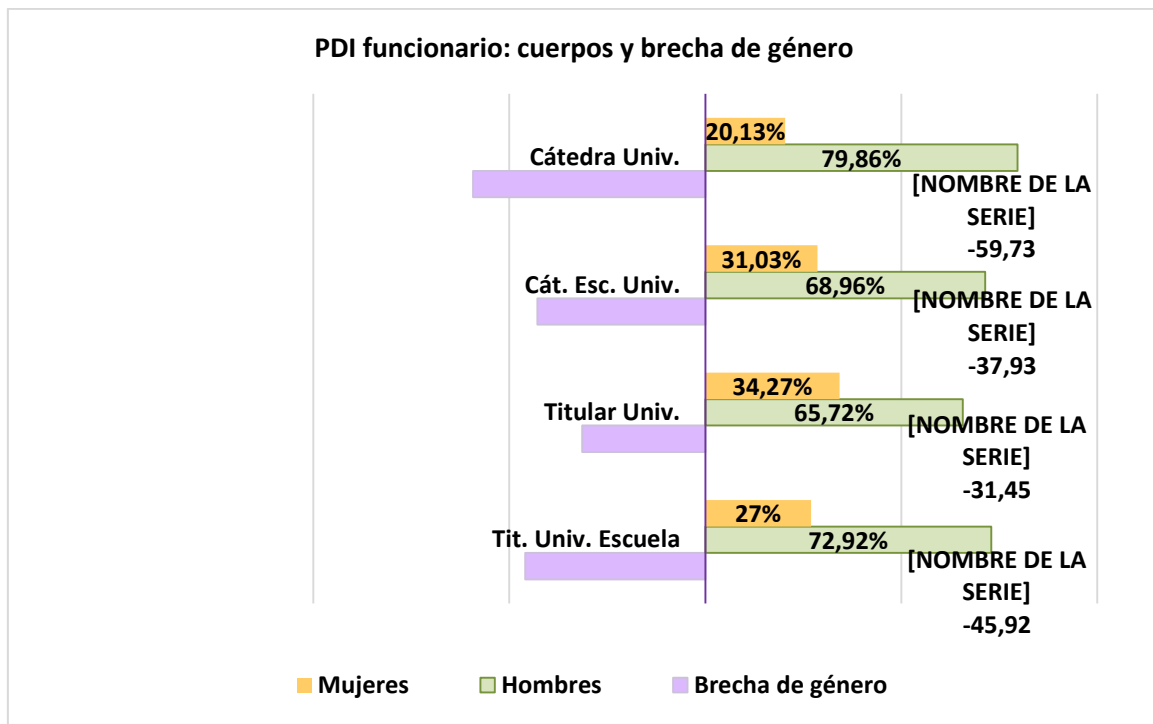


Figura 3. PDI funcionario: cuerpos y brecha de género.

⁶ Ministerio de Ciencia e Innovación. Unidad de Mujer y Ciencia. Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación. URL: <https://www.ciencia.gob.es/site-web/Secc-Servicios/Igualdad/cientificas-en-cifras.html>

Por lo que se refiere al PDI laboral (Tabla 3), la mayor diferencia corresponde al perfil de profesorado emérito en el que el 87,50% de sus miembros son hombres. Dicho perfil se corresponde con la máxima experiencia en la trayectoria PDI, por lo que no es representativo en cuanto a las diferencias en el acceso a la carrera docente e investigadora. El perfil emérito mantiene un bajo número de miembros (2 mujeres y 14 hombres).

Las diferencias en el acceso a la carrera docente e investigadora se establecen en el profesorado contratado doctor: brecha de género de -15,69 puntos. (Tabla 3).

Este desequilibrio es superado por la figura contractual del profesorado asociado: 194 asociadas frente a 378 asociados. Al respecto, se debe considerar la característica de dicha figura: atracción de profesionales en ejercicio que aportan su experiencia práctica a la formación integral del alumnado. Desde esa consideración, la brecha de género en el perfil de profesorado asociado (-32,20) refleja la dificultad de inserción laboral de las mujeres, las barreras múltiples que constituyen el techo de cristal y la segregación laboral vertical que retrasan el progreso laboral de las mujeres en arte, ciencia y tecnología. A mayores obstáculos, menores oportunidades de desarrollo académico.

Tabla 3. PDI laboral según clasificación profesional: distribución por sexo.

Régimen jurídico	Clasificación Profesional	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
LABORAL	Ayudante	1	1	2	50%	50%
	Ayudante Doctor	37	44	81	45,67%	54,32%
	Colabor.	20	20	40	50%	50%
	Contratado Doctor	96	132	228	42,10%	57,89%
	Asociado	196	384	580	33,79%	66,20%
	Emérito	2	14	16	12,5%	87,5%
	Visitante	0	2	2	0	100%
TOTAL GLOBAL LABORAL		352	597	949	37,09%	62,90%

Es la figura de ayudante la que alcanza el equilibrio igualitario pero con un número de efectivos mínimo (1 mujer y 1 hombre) que no se puede considerar representativo de la presencia de mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera docente e investigadora.

A pesar de la permanencia de la brecha de género, se aprecia una variación a la composición equilibrada de los perfiles laborales frente al perfil PDI funcional: salvo en el profesorado asociado y su carácter diferenciado, así como en la figura de profesorado visitante, el resto de las figuras contractuales superan el 40% de mujeres (Figura 4).

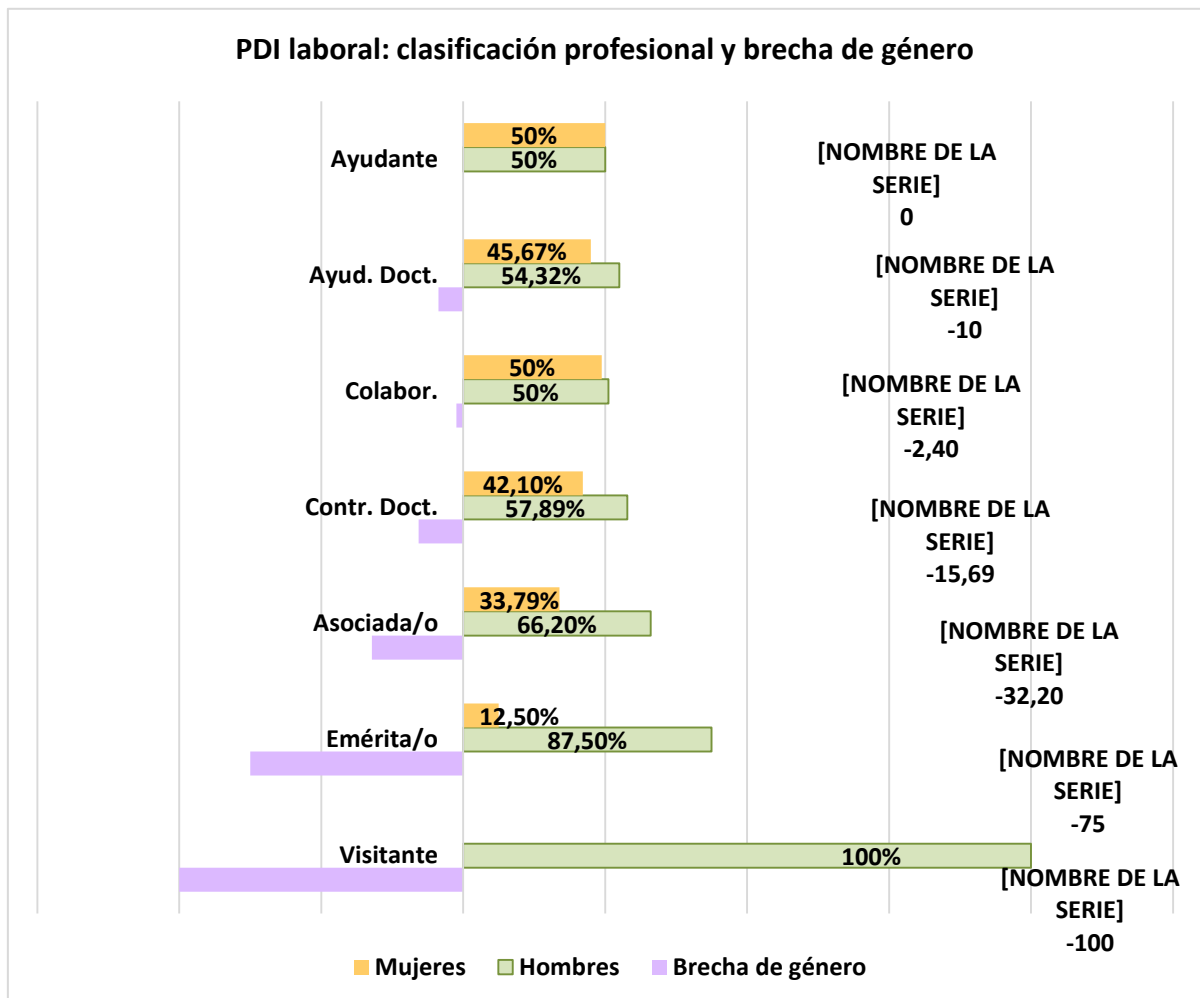


Figura 4. PDI laboral: cuerpos y brecha de género.

El progreso de la carrera del PDI está vinculado al desarrollo de méritos docentes e investigadores que permiten obtener las acreditaciones necesarias como exigencia de acceso al siguiente nivel.

El tiempo de antigüedad en cada cuerpo funcional o categoría profesional revela diferencias entre mujeres y hombres, vinculadas tanto a las oportunidades de avance en la carrera académica como a las dificultades que se presentan en el proyecto vital individual: responsabilidades de cuidado y derechos de conciliación.

Los datos del régimen funcional se consideran desde el ingreso en dicho régimen tras la vinculación contractual bajo alguna de las figuras laborales, salvo la de perfil de profesorado emérito (Tabla 4). Se advierte que no existen datos de la franja temporal de menos de un año, de 1 a 3 años y de 3 a 6 años para el período de análisis: mayo 2021. Se ofrecen los datos según la constancia registrada en el sistema de la universidad.

Tabla 4. PDI funcionario: antigüedad.

PERMANENCIA: AÑOS	MUJERES	HOMBRES	Total
6-10	1	3	4
10-15	19	30	49
15 o más años	446	1.085	1.531
TOTAL	466	1118	1584

En la Tabla 5, PDI laboral: antigüedad, se ofrecen los datos correspondientes al colectivo PDI que suma un total de 2.533 personas.

En la Figura 5 se presenta la distribución por rango de edad que muestra la mayor concentración de hombres en todas las franjas de edad, ampliándose progresivamente la diferencia desde los 35-44 años hasta la finalización de la carrera profesional.

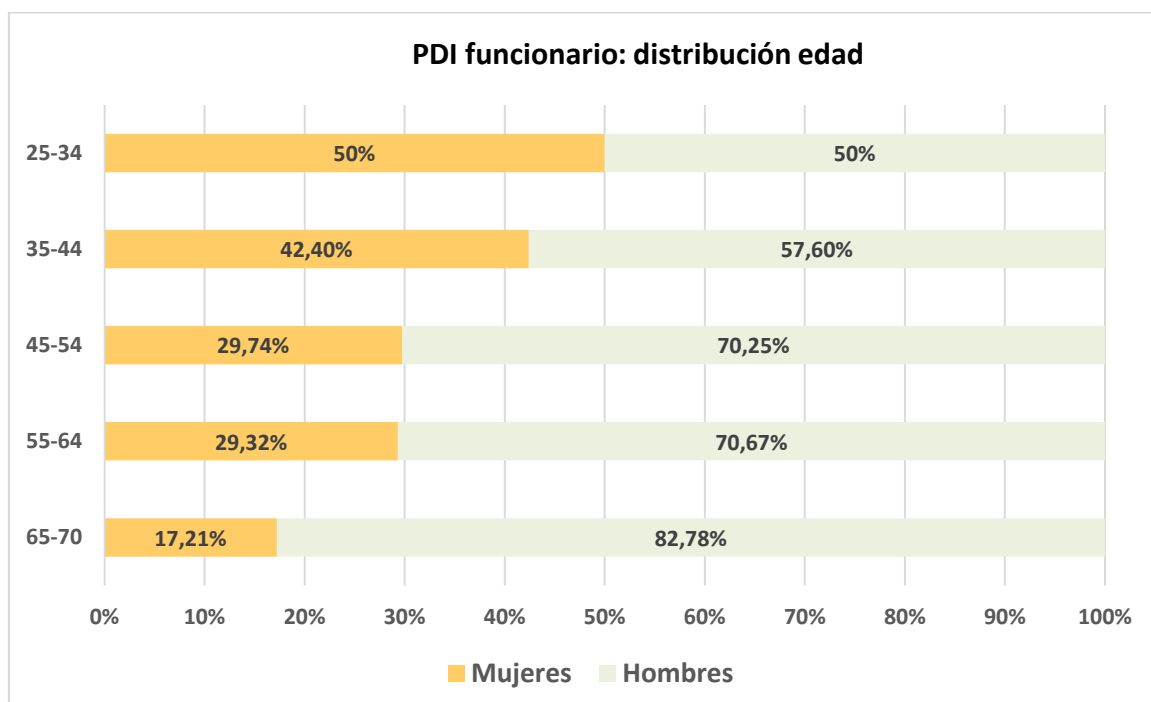


Figura 5. PDI funcionario: distribución por rango de edad.

Si bien en todos los cuerpos funcionariales existe un mayor número de hombres que de mujeres, se mantiene una edad media a favor de ellas. Es decir, aun cuando el progreso de las funcionarias PDI es más lento que el de sus compañeros, se produce a una edad ligeramente inferior en cátedra universitaria (9 meses) y una diferencia máxima de 1 año y 5 meses en titular de universidad.

Esta situación se invierte a favor de los hombres en las cátedras de escuela universitaria: alcanzan dicho nivel 4 años y 3 meses de media más jóvenes que sus compañeras (Figura 6). Las cátedras de Escuela Universitaria es escala a extinguir, por ello sus rangos permanecen estancos. Tiene interés observar que la CEU, como nivel en la carrera PDI aun siendo residual como escala, mantiene una mayor presencia de hombres respondiendo a la tendencia social de presencia femenina en los estudios STEAM del período en la que se configura como escala.

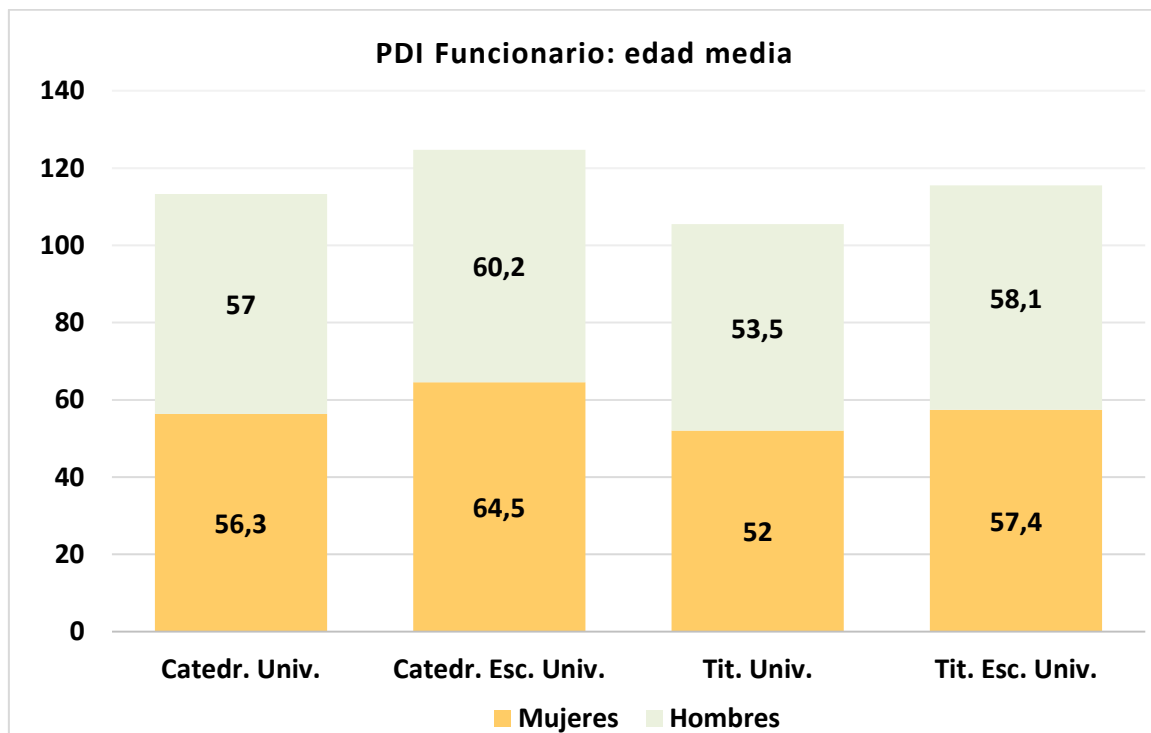


Figura 6. PDI funcionario: edades medias por cuerpo.

Por lo que se refiere al personal laboral que, salvo para el profesorado emérito, es régimen de inicio de la carrera docente e investigadora, los datos nos muestran la progresión de la antigüedad en la UPV antes de acceder, en su caso, al régimen funcional (Tabla 5). En el régimen laboral se cuenta con datos para los períodos de menos de 1 año, de 1 a 3 años y de 3 a 6 años con fecha de mayo de 2021, respondiendo este rango temporal a su carácter contractual.

Tabla 5. PDI laboral: antigüedad.

Permanencia: años	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 1 año	12	13	25
1-3	36	31	67
3-6	39	69	108
6-10	48	79	127
10-15	80	133	213
15 o más años	137	272	409
TOTAL	352	597	949

La distribución por edades en el régimen laboral mantiene el comportamiento ya observado en el funcionariado de carrera: una mayor concentración de hombres en cualquiera de las franjas de edad que se incrementa en los dos últimos periodos de actividad profesional (Figura 7).

Las características del régimen laboral permiten el acceso a edades más tempranas que pueden coincidir con la última fase de la formación académica, el doctorado, a la vez que se inicia la carrera en docencia e investigación.

En este sentido, el personal laboral se nutre, en gran medida, del propio capital humano formado en nuestra universidad que, de manera constante, ha visto incrementada la matrícula femenina en sus diferentes grados, másteres y programas de doctorado y su posterior acceso a la carrera académica.

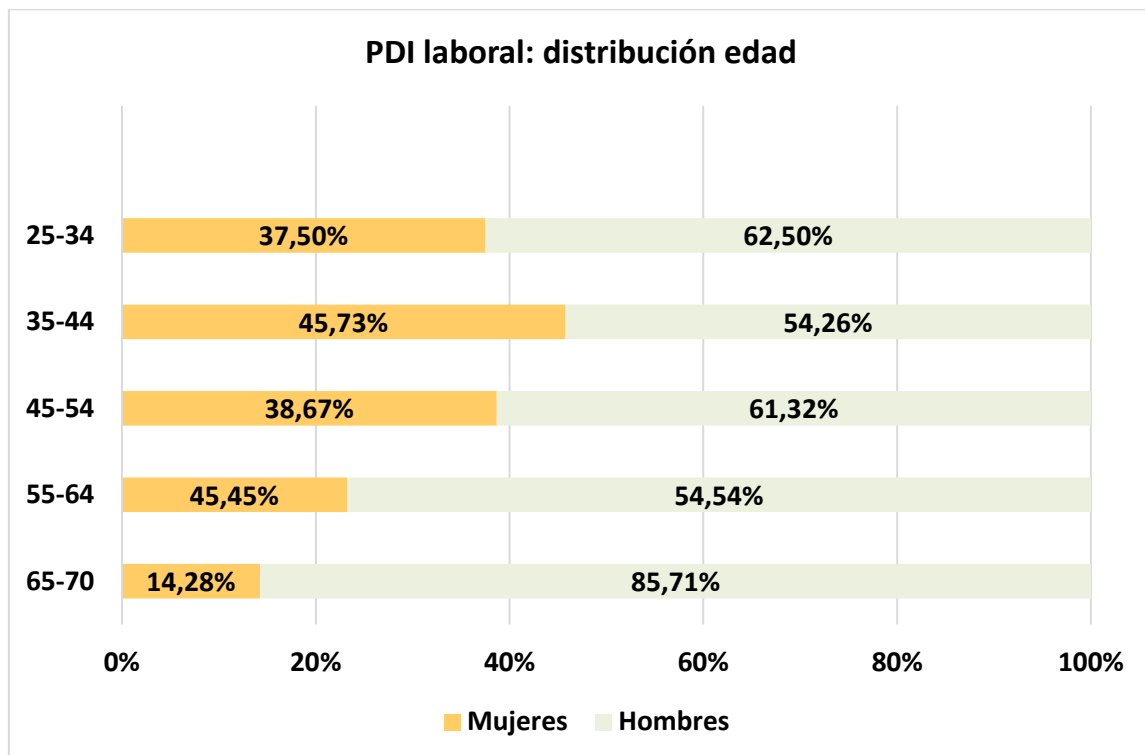


Figura 7. PDI laboral: distribución por rango de edad.

La edad media del PDI laboral mantiene el comportamiento ya observado en el funcionariado: las mujeres mantienen una edad media menor, salvo en el profesorado contratado doctor. (Figura 8).

La menor edad de las mujeres no significa un acceso más rápido a los siguientes niveles de contratación: una vocación más decidida por la docencia e investigación no está acompañada de suficientes medidas que garanticen el progreso en igualdad de oportunidades con los hombres de promoción.

Entre los factores que demoran la estabilidad laboral y avance en el itinerario profesional están aquellos vinculados al ejercicio de los derechos de conciliación: la investigación, especialmente, exige disponibilidad no siempre posible con el acomodo de la crianza o el cuidado; la docencia requiere de cumplimientos relacionados con la presencialidad de horarios de clase y tutorías que pueden dificultar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con el cumplimiento de los requisitos de progreso y acreditación docente.

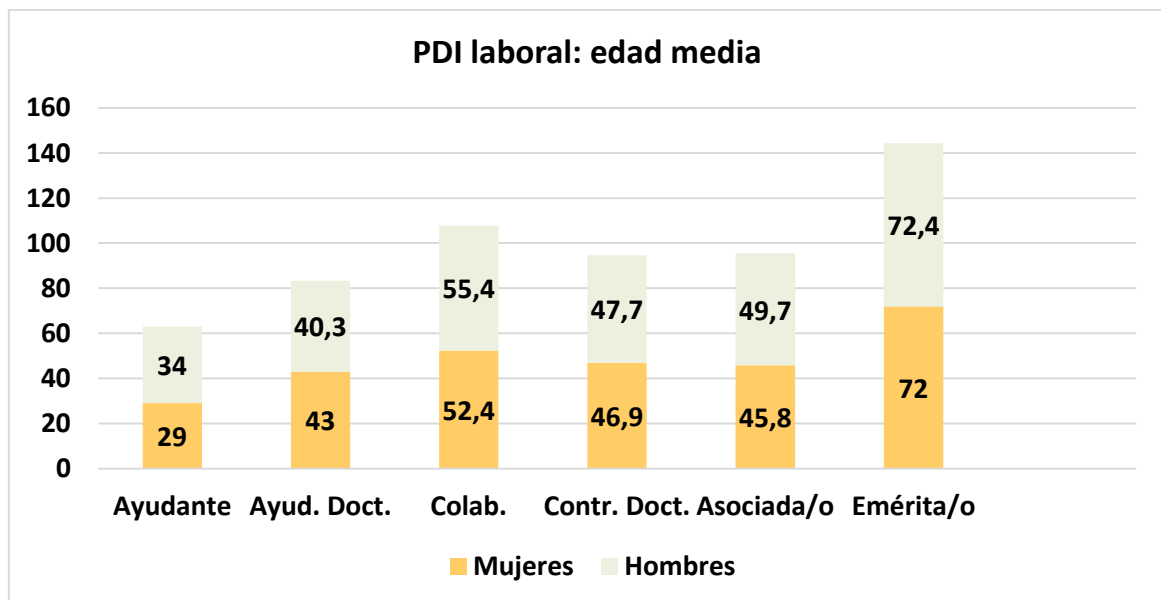
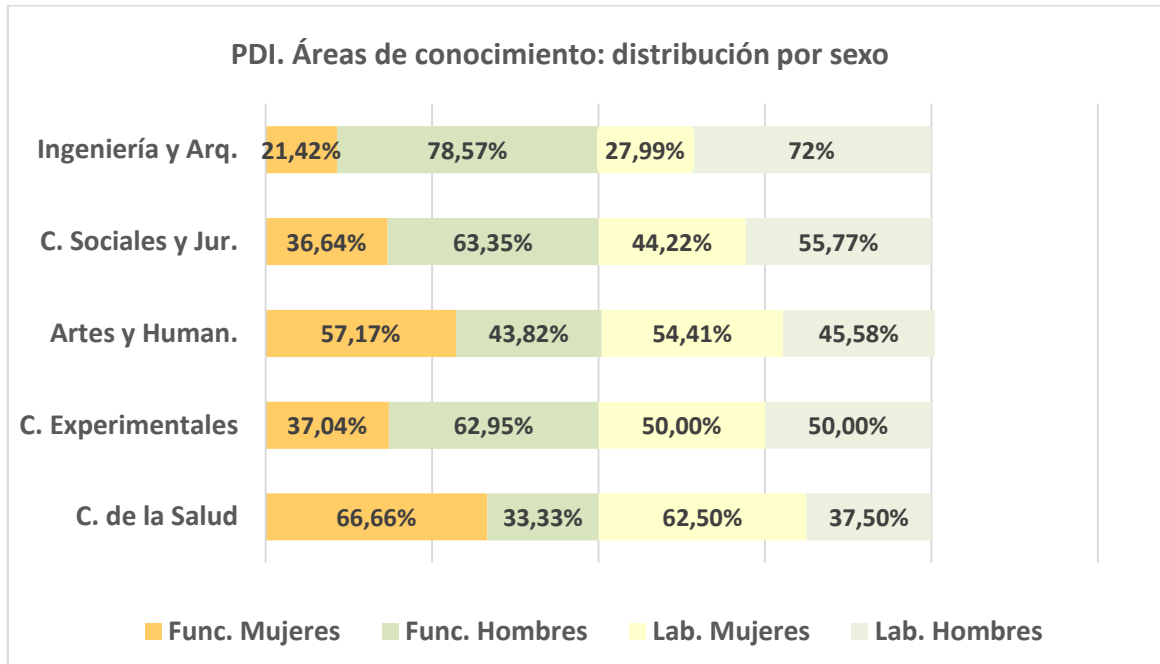


Figura 8. PDI laboral: edades medias por categoría.

Por lo que se refiere a la presencia desagregada por sexo y áreas de conocimiento, las mujeres, tanto funcionarias como laborales, se concentran en aquellos ámbitos culturalmente aceptados como los idóneos para su desarrollo profesional.

De este modo, Ciencias de la Salud reúne al 66,66% de las funcionarias y al 62,50% de las laborales. En el extremo contrario se sitúa el área de Ingeniería y Arquitectura con una presencia de 21,42% de funcionarias y 27,99% de mujeres contratadas laborales. (Figura 9).

Persiste la segregación horizontal en los itinerarios académicos: la brecha de género se reduce lentamente a través de la incorporación de una nueva generación de mujeres, aun cuando prevalecen los factores y estereotipos que obstaculizan la igualdad de oportunidades también en el desarrollo de la docencia e investigación.



4.2.2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El colectivo del personal de administración y servicios (PAS) está integrado por un total de 1.534 personas (Tabla 6) que, en su distribución global, según el análisis de los datos censales desagregados por sexo, revela una composición equilibrada al alcanzarse el 40 por ciento del sexo menos representado (Figura 10).

Tabla 6. PAS. Número total desagregado por sexo.

Régimen jurídico	Mujeres	Hombres	Miembros
FUNCIONARIADO	849	681	1.530
LABORAL	0	4	4
TOTAL PAS	849	685	1.534

Hay que observar que el personal laboral PAS en la UPV está constituido por 4 personas y no representa numéricamente una variación significativa en la composición global del colectivo PAS, salvo la reflexión acerca de los perfiles profesionales que, culturalmente, se han atribuido como propios de desempeño masculino.

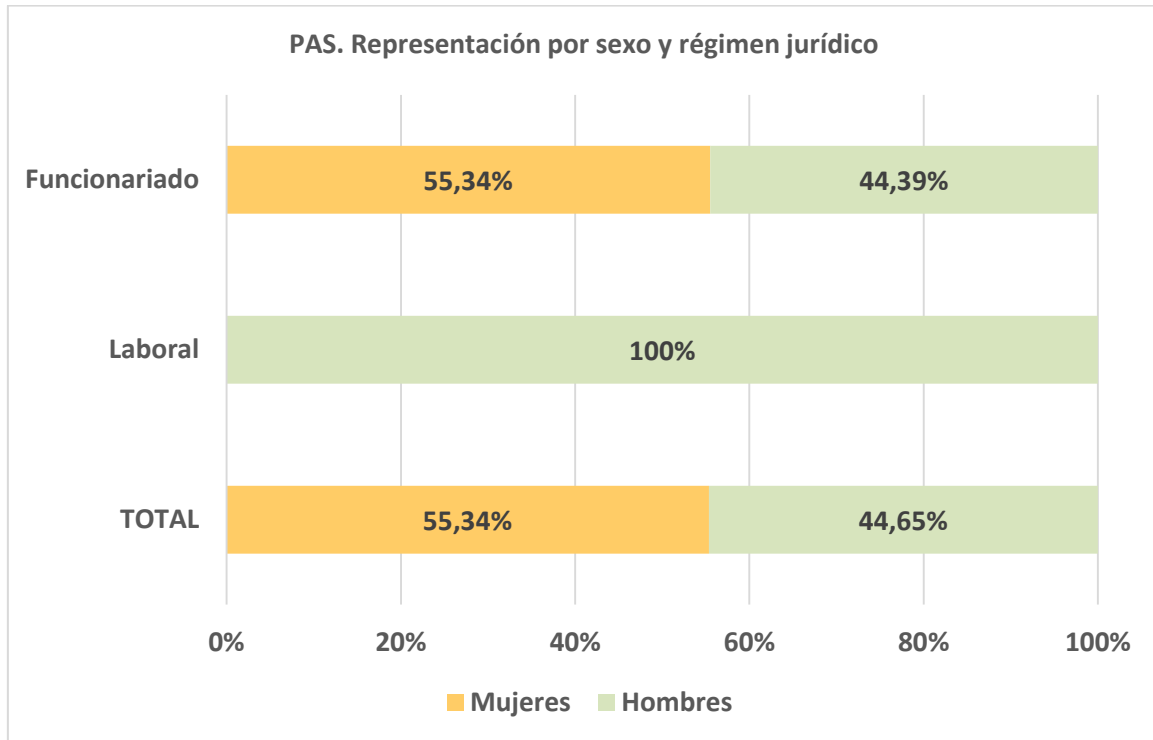


Figura 10. PAS. Representación por sexo según régimen jurídico.

Un primer análisis constata la feminización del PAS de la UPV: esta conclusión debe ser matizada según la distribución por grupos y categorías profesionales. (Tabla 7. Figura 11).

Régimen jurídico	Mujeres	Hombres	Total
Funcionariado			
A1	188	253	441
A2	133	122	255
C1	452	264	716
C2	76	42	118
Laboral			
A	0	1	1
B	0	1	1
C	0	1	1
D	0	1	1
TOTAL GLOBAL	849	685	1.534

Tabla 7. PAS. Grupos y subgrupos.

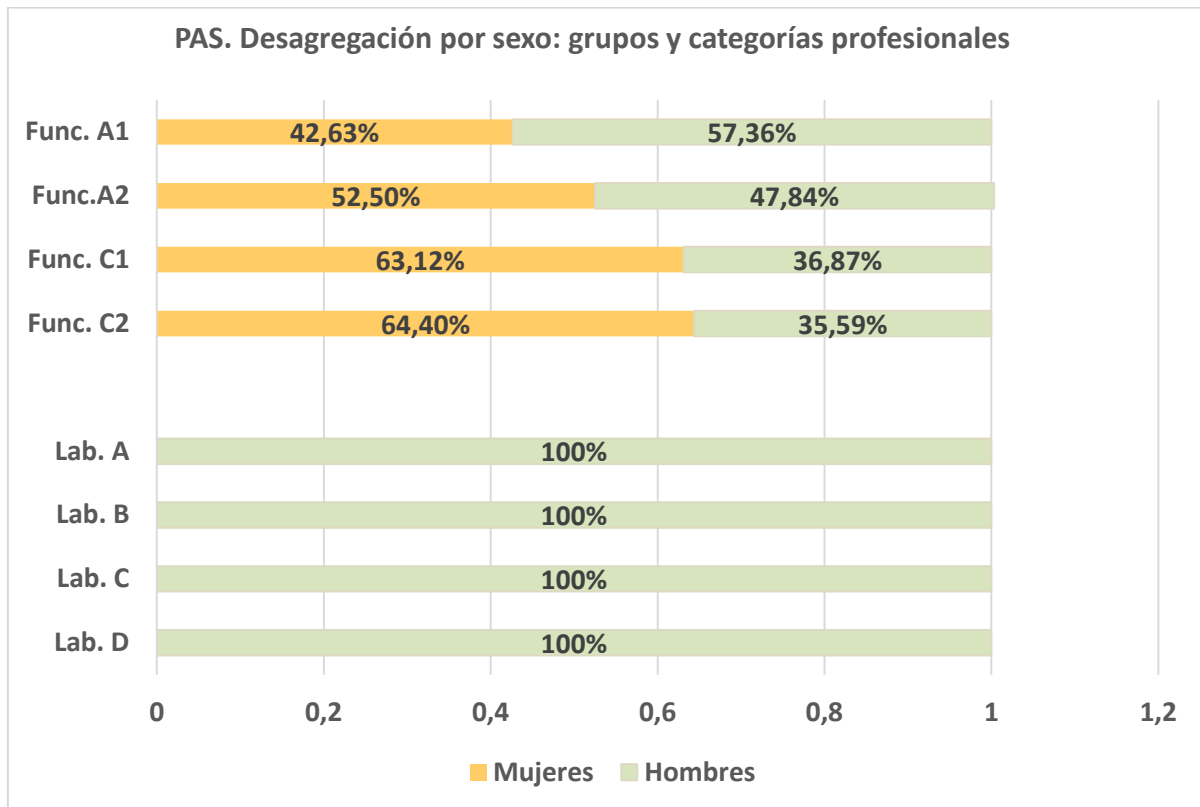


Figura 11. PAS. Desagregación por sexo: grupos y categorías profesionales.

El análisis de datos censales revela la existencia de la alta feminización del grupo C que muestra un desequilibrio de 26,25 puntos en C1 y de 28,81 en C2 a favor de las mujeres.

Este desequilibrio en la composición del PAS se atenúa en el subgrupo A2 que alcanza la consideración de paritario entre sexos al estar los hombres presentes en un 47,84%.

El subgrupo A1 invierte su composición: son los hombres los que tienen mayor representación (57,36%) sin interrumpir el equilibrio paritario, pues las mujeres tienen una presencia del 42,63%. (Figura 12).

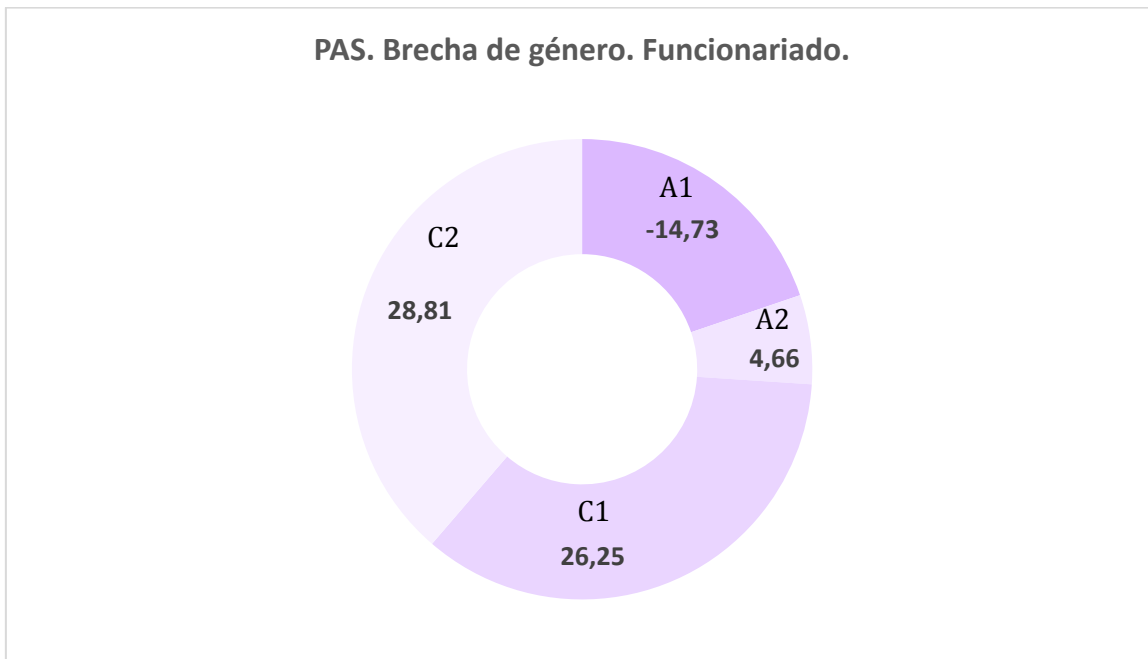


Figura 12. PAS. Funcionariado. Brecha de género: subgrupos.

La feminización de los subgrupos de base de la Administración, C1 y C2, es el resultado de un conjunto de factores en los que está presente tanto el contenido y diseño de las pruebas de selección y acceso, como la descripción de funciones y exigencias en el desempeño de los puestos de trabajo frente a la configuración del acceso a los subgrupos A1 y A2 que requieren formación específica por corresponder la oferta a titulaciones determinadas, pruebas con una configuración técnica especializada y un tiempo de preparación en muchas ocasiones dificultados por la asunción de responsabilidades de cuidado de manera unívoca ante ausencia de corresponsabilidad.

Una vez consolidada la situación en los subgrupos C1 y C2, se continua el itinerario profesional desde la promoción interna al subgrupo A2 y, en su caso, A1.

La presencia de mujeres y hombres según la clasificación funcional y laboral arroja los siguientes datos (Tabla 8. Figura 13).

Tabla 8. PAS. Funcionariado y laboral.

	Mujeres	Hombres	Total
FUNCIONARIADO			
Func. Carrera	609	561	1170
Func. Empleo eventual	4	1	5
Func. Interino	235	119	354
Func. Interino Cap.VI	1	0	1

LABORAL			
Alta Dirección	0	1	1
Laboral fijo	0	3	3
TOTAL GLOBAL	849	685	1534

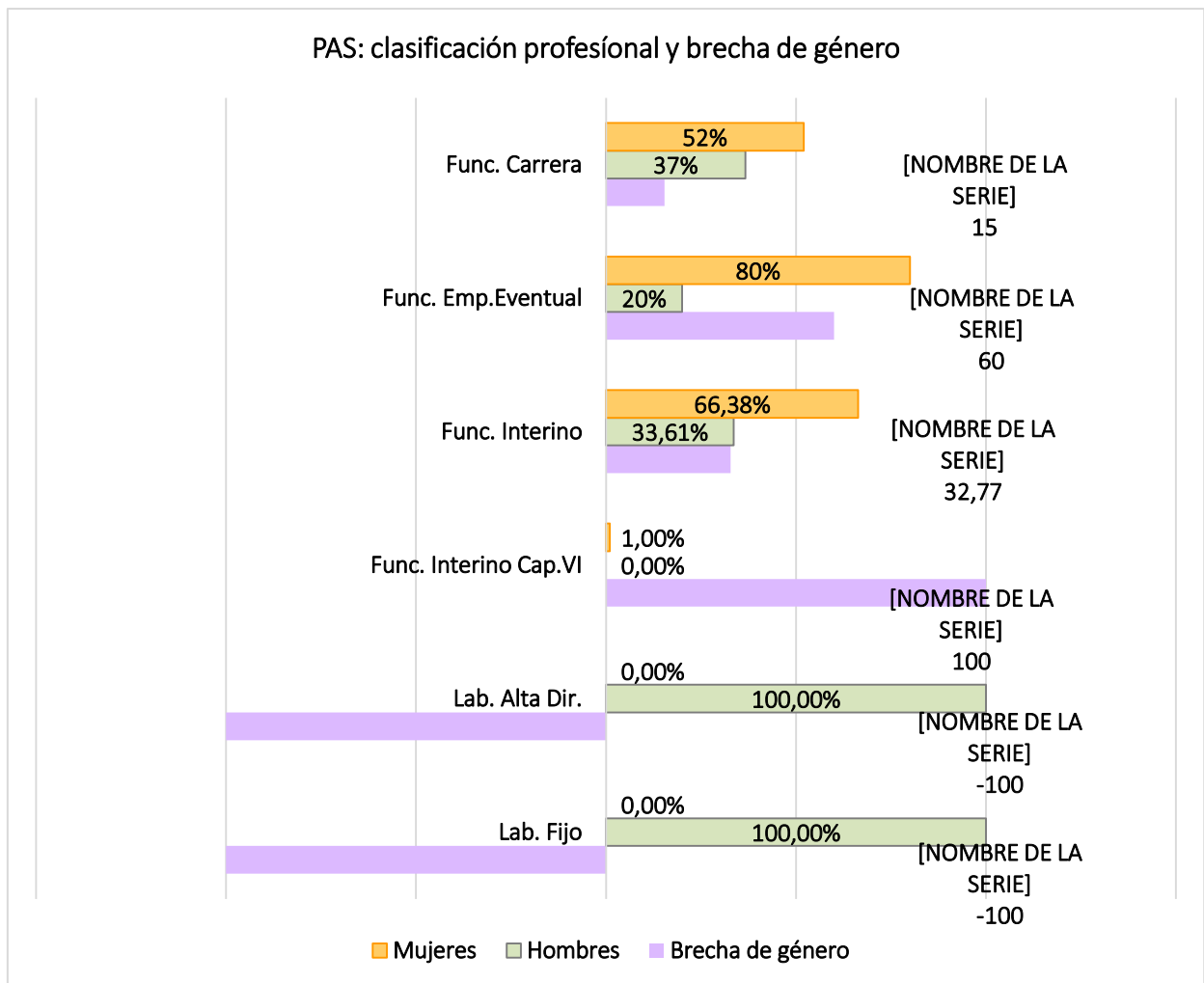


Figura 13. PAS. Clasificación profesional y brecha de género.

En todas las clasificaciones profesionales, tanto en el funcionariado como en el régimen laboral, la brecha de género se establece a favor de la mujer a pesar de existir un composición equilibrada en los subgrupos A1 y A2.

El progreso de la carrera administrativa está ligado a tiempo de permanencia o antigüedad en la Administración que, a través de baremos en concursos, determinan las oportunidades en el itinerario profesional con el acceso a nuevos niveles de responsabilidad o cambios en los destinos consolidados.



Los datos sobre la antigüedad en la UPV del personal funcionario y del personal laboral son los siguientes (Tabla 9):

Tabla 9. PAS. Personal funcionario y personal laboral: antigüedad.

PERMANENCIA: AÑOS	Funcionariado		Laboral		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Menos de 1 año	19	6	0	0	25
1-3	28	14	0	0	42
3-6	40	14	0	0	54
6-10	14	16	0	1	31
10-15	70	50	0	0	120
15 o más años	678	581	0	3	1.262
TOTAL	849	681	0	4	1534

El grueso del personal, tanto funcional como laboral, mantiene una vinculación de 15 o más años de permanencia en la UPV que confiere a la organización la estabilidad que garantiza la prestación de sus servicios con calidad y excelencia.

La desagregación por sexo mantiene las diferencias ya observadas: mayor número de mujeres en el conjunto de los datos de permanencia en la UPV.

La distribución del personal funcionario y del personal laboral según rango de edad, (Figura 14) muestra la máxima concentración entre los 45 y 50 años, seguido del rango 55-60 años: envejecimiento de la plantilla que responde a la evolución de la consolidación de recursos humanos en el período de crecimiento institucional de finales de la década de 1990.

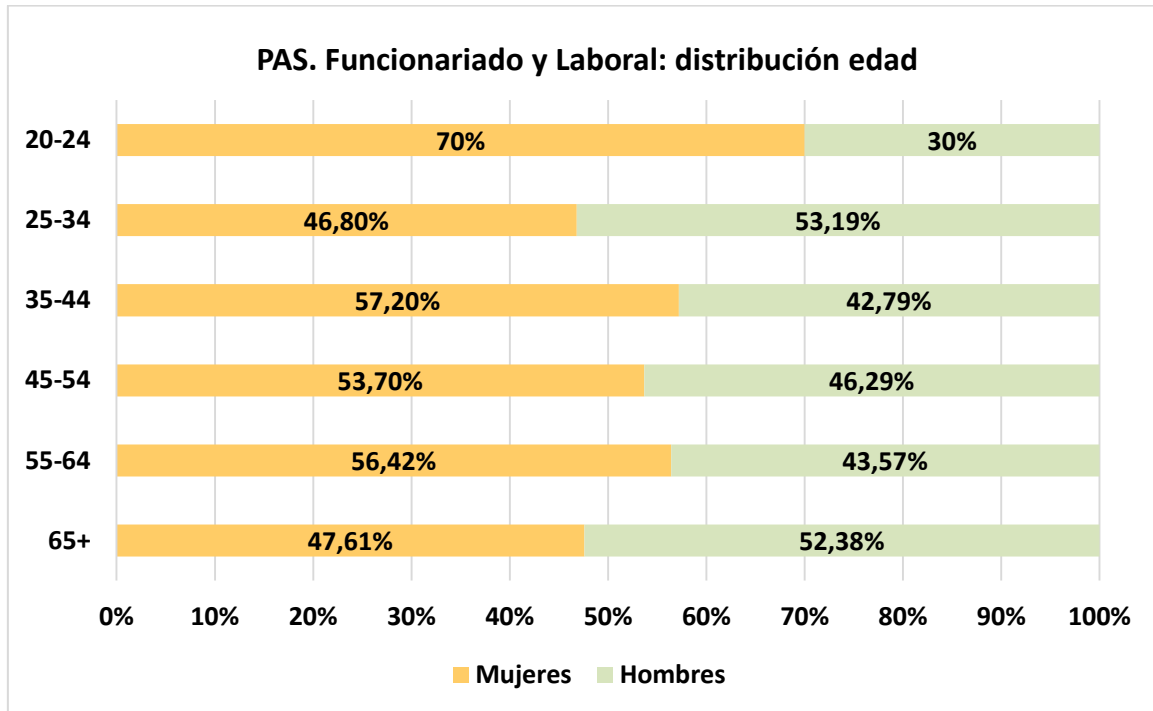


Figura 14. PAS. Funcionariado y laboral: distribución por edad y sexo.

Las franjas de edad entre 45 y 60 años representan el caudal de la experiencia y conocimiento acumulado en la práctica profesional asentada sobre la formación continua, adecuada a los intereses de la UPV según sus propias características y necesidades.

4.2.3. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN

El personal de investigación (PI), según sus datos censales, lo integran un total de 1.151 personas. El régimen regulador de su vinculación con la UPV es laboral y sigue la clasificación de las categorías A, B, C según requisito de titulación y formación específica. (Tabla 10).

Tabla 10. PI. Número total desagregado por sexo.

Régimen Laboral	Mujeres	Hombres	Total
A	428	609	1.037
B	32	50	82
C	13	19	32
TOTAL GLOBAL	473	678	1.151

El colectivo PI, en términos globales, es de composición equilibrada: presencia de un 41,09% de mujeres frente al 58,90% de hombres. (Figura 15).

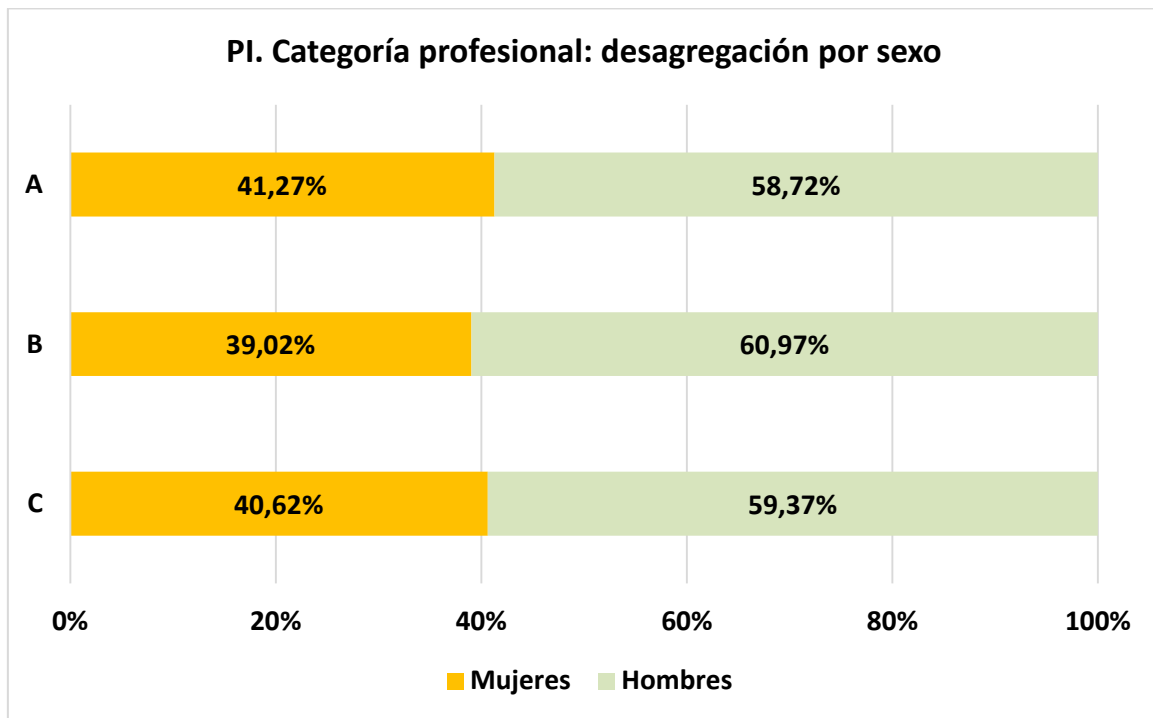


Figura 15. PI. Categoría profesional: desagregación por sexo.

El equilibrio alcanzado globalmente debe ser analizado según categoría profesional que, en su consideración total, tiene una alta presencia masculina. (Tabla 11).

Tabla 11. PI. Categorías y perfiles: desagregación por sexo.

Categoría	Perfil	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
A	Inv. Distinguido/a	1	2	3	33,33%	66,66%
	Inv. Distinguido/a Júnior	3	2	5	60%	40%
	Inv. Disting. Sénior	0	1	1	0	100%
	Inv. Doctor/a Excelencia	0	1	1	0	100%
	Téc. Sup. Gr. Doctor	85	120	205	41,46%	58,53%
	Téc. Superior	177	286	463	38,22%	61,77%
	Téc. Sup. Investigación	161	197	358	44,97%	55,02%
	Téc. Sup. Laboratorio	1	0	1	100%	0
B	Téc. Medio/a	31	50	81	38,27%	61,72%
	Téc. Medio/a Laboratorio	1	0	1	100%	0
	Administrativo/a	1	0	1	100%	0

C	Especialista Técnico/a	12	16	28	42,85%	57,14%
	Téc. Superior Formación Profesional	0	3	3	0	100%
TOTAL GLOBAL		473	678	1151		

Se aprecia alcanzada la composición equilibrada en los perfiles de Técnico Superior Doctor o Doctora (41,46% tasa femenina), Téc. Superior Investigador o Investigadora (44,97% tasa femenina) y en el perfil de Especialista Técnico o Técnica (42,85% tasa femenina). El resto de los perfiles, en las distintas categorías, mantienen altos niveles de masculinización.

La diferencia entre las tasas femeninas y las tasas masculinas, correspondientes a cada categoría, revelan la brecha de género existente que es más amplia en la categoría B, correspondiente a los perfiles de Técnico Medio y Técnico Medio de Laboratorio, integrada por un total de 82 personas. Es en la categoría A en la que se da una brecha más reducida. (Figura 16).

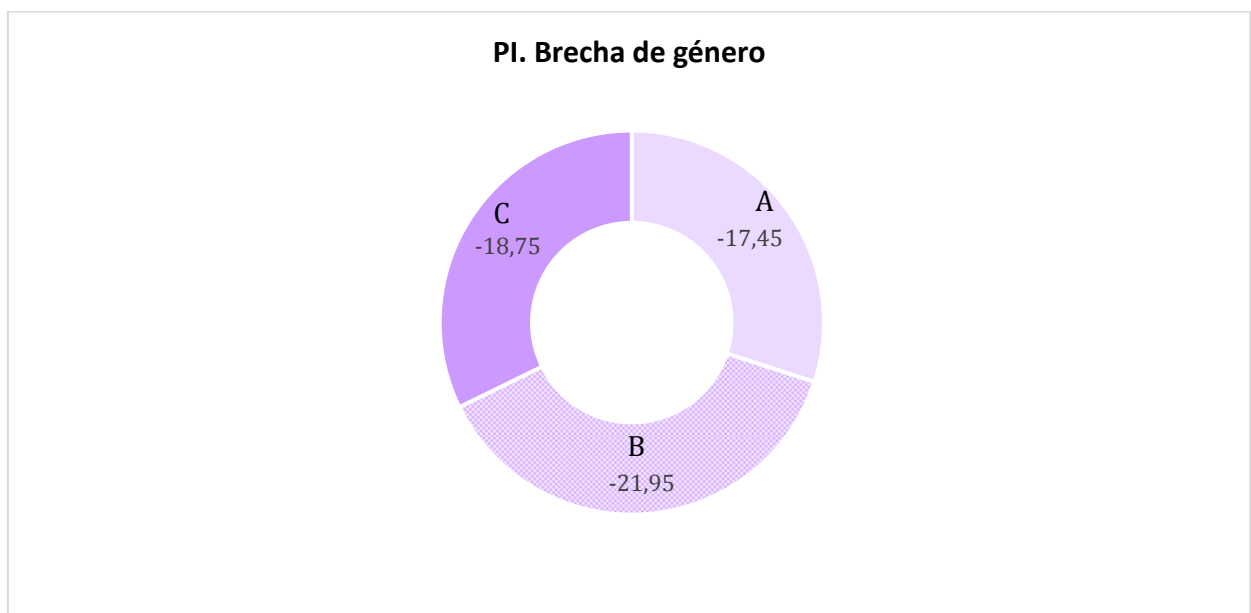


Figura 16. PI. Brecha de género por categoría.

El perfil de Técnico o Técnica Superior de Laboratorio, categoría A, es el único en el que la brecha de género es positiva: la única plaza existente está desempeñada por una mujer, no siendo un dato estadístico relevante si lo es desde la observación sociológica de la composición de la categoría A al reflejar singularmente la presencia femenina en una categoría no dotada con más puestos o plazas.

El resto de los perfiles arroja una brecha de género negativa representativa de la presencia mayoritaria de hombres. (Figura 17; Figura 18).

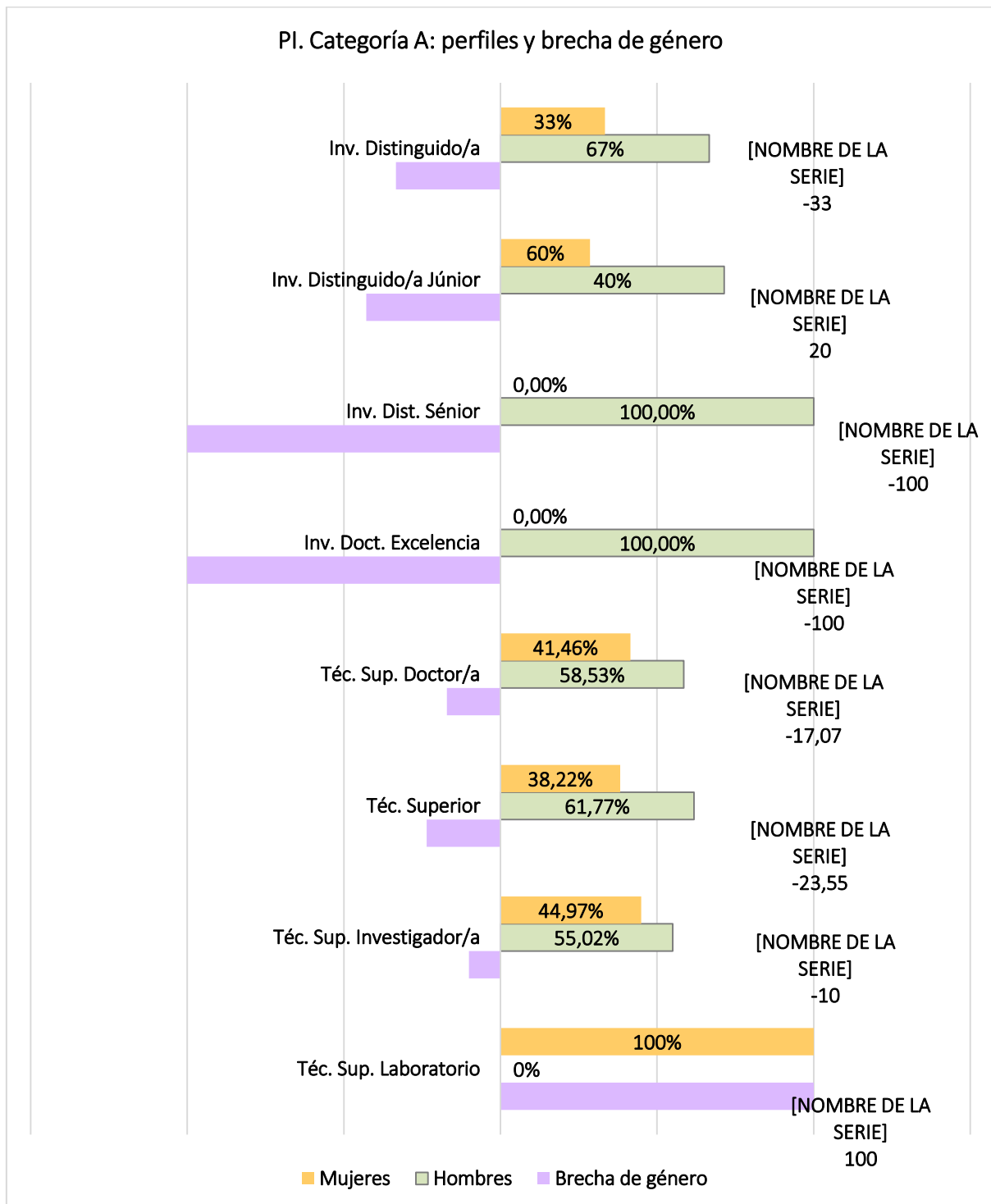


Figura 17. PI. Categoría A. Perfiles y brecha de género.

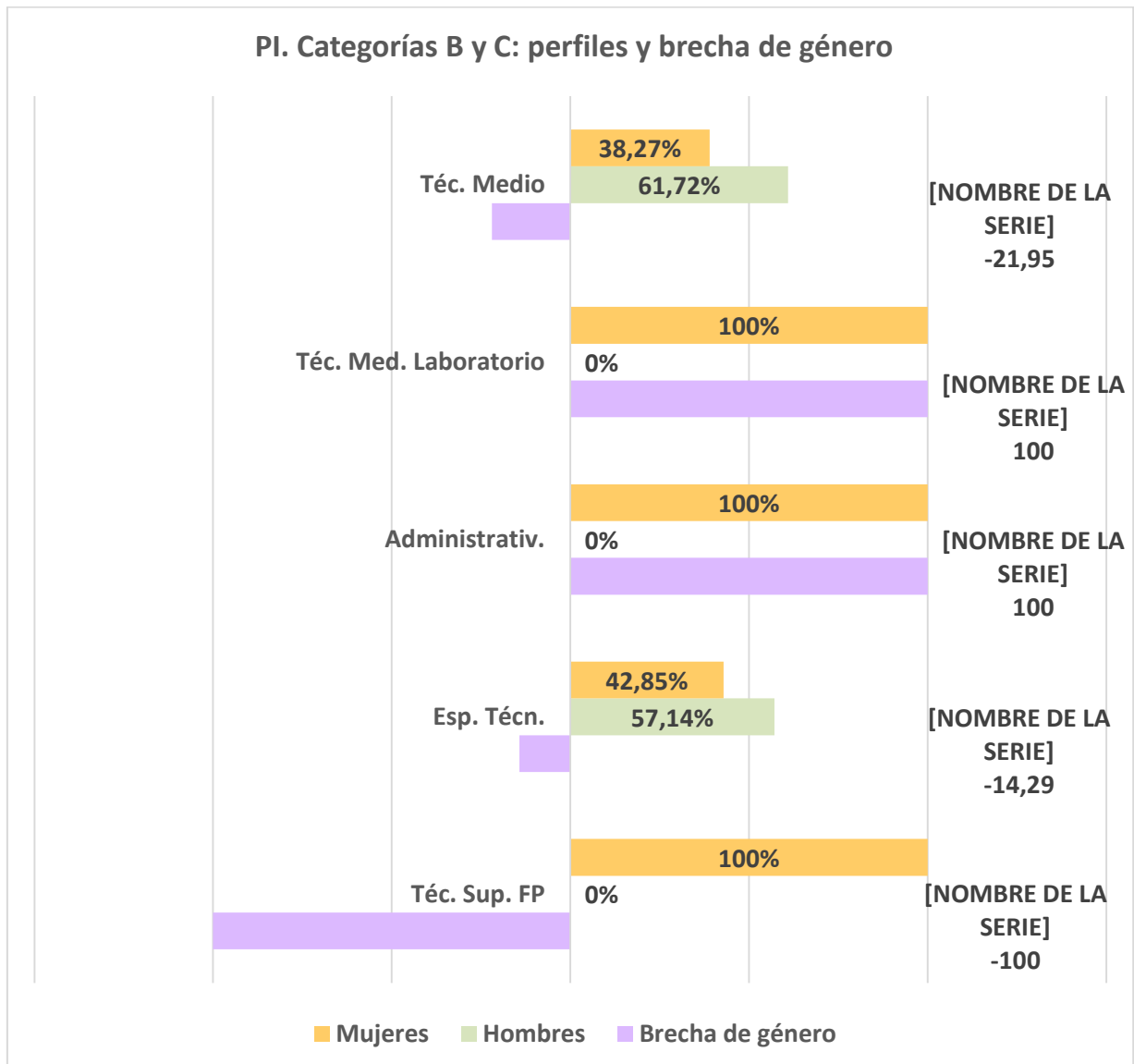


Figura 18. PI. Categorías B y C: perfiles y brecha de género.

En las categorías B y C persiste la brecha de género para la mujer. La inversión de la brecha se produce en perfiles concretos como el administrativo (un único puesto ocupado por mujer) y en Técnica Media de Laboratorio (única plaza ocupada por mujer). Más allá de la relevancia estadística, aun cuando no es objeto de este análisis los criterios de configuración y dotación de las plantillas, este dato aporta la constancia de la permanencia de la segregación laboral: las funciones de gestión o funciones de soporte son realizadas por mujeres.

La presencia de mujeres y hombres en el colectivo PI está vinculada a la segregación por áreas de conocimiento que identifica el ámbito propio de la UPV.

Por lo que se refiere a la antigüedad en la UPV, la Tabla 12 facilita los datos entre los que destaca la diferencia de mujeres contratadas con menos de 1 año de vinculación (79 mujeres) frente a los hombres con el mismo tiempo de permanencia (124). La brecha de género se inicia

con una amplitud de -22,17 puntos porcentuales que alcanza -25,47 en el período de 3 a 6 años de permanencia. Pasado los 6 años, la brecha se estanca y reduce hasta invertirse a favor de las mujeres que llegan a la permanencia de 15 o más años.

Tabla 12. PI. Antigüedad.

PERMANENCIA: AÑOS	Mujeres	Hombres	Total	Brecha de género
Menos de 1 año	79	124	203	-22,17
1-3	121	185	306	-20,91
3-6	101	170	271	-25,47
6-10	82	105	187	-10,29
10-15	55	67	122	-9,83
15 o más años	35	27	62	12,91
TOTAL	473	678	1151	

En cuanto a la concentración por grupo de edad, es la franja entre los 35 y 40 años la que representa menos diferencia entre mujeres (47,73%) y hombres (52,26%). La mayor diferencia se da en la edad de 20 años (30,68% de mujeres frente al 69,31% de hombres) y en la franja entre 25 y 30 años. (Figura 19).

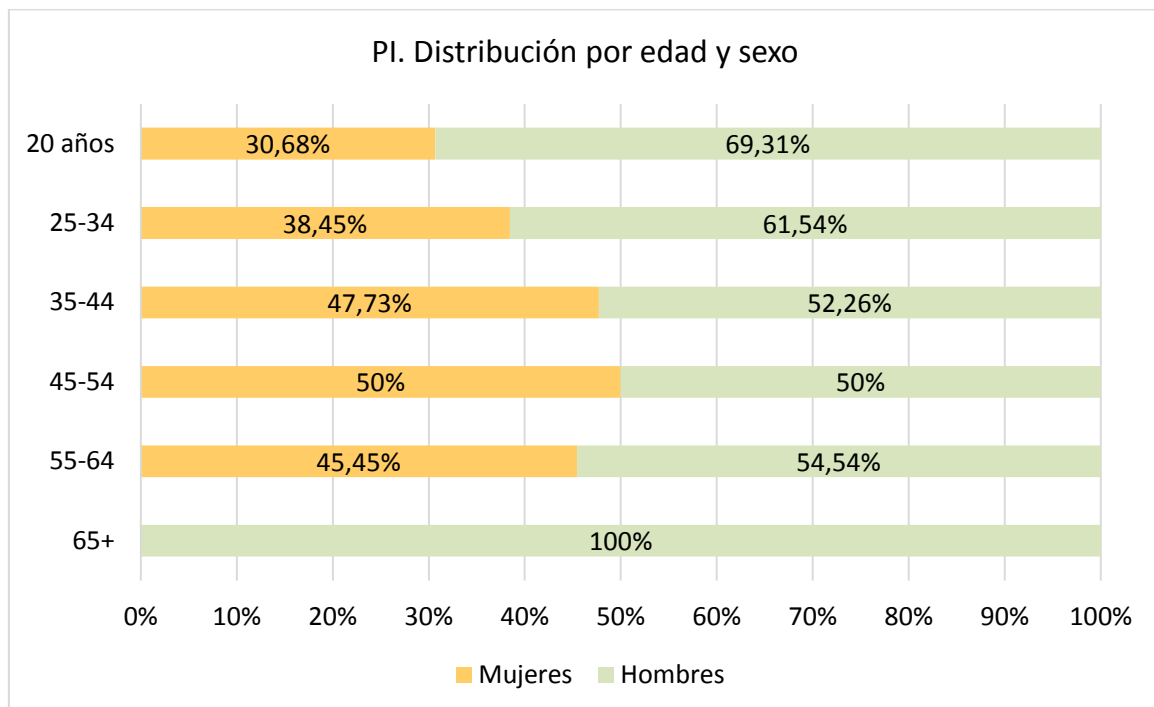


Figura 19. PI. Distribución por edad y sexo.

5. CRITERIOS CUALITATIVOS DEL DIAGNÓSTICO



La observación de criterios cualitativos en la elaboración del diagnóstico sigue la estructura del artículo 46.2 LOI en el que se establece el contenido mínimo en los siguientes puntos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este contenido debe ajustarse a la realidad universitaria como sector público institucional con características singulares en cuanto a la composición de su plantilla. La existencia de tres colectivos con especificaciones en su acceso, progreso profesional y régimen jurídico de vinculación, dificultan un análisis lineal del conjunto de los recursos humanos en UPV.

Marco singular en cuanto a la composición, funciones y competencias de sus efectivos que será observado allí donde sea posible una diferenciación cualitativa que facilite el diagnóstico de la realidad UPV desde su dimensión laboral.

5.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El carácter de sector público institucional de la UPV se acoge a la fórmula de Oferta de Empleo Público, sometida a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Los procesos de selección y contratación son publicitados en la web del Servicio de Recursos Humanos⁷ en apartados por colectivo al que se pretenda acceder o en el de promoción.

Las ofertas de empleo son publicadas en el Boletín Oficial del Estado y en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

Las fases del proceso de selección y el resultado de cada una de ellas quedan publicitadas en el apartado correspondiente de la web del servicio de Recursos Humanos.

Del mismo modo, se puede consultar en acceso abierto la relación de puestos de trabajo así como las bolsas de trabajo.

Los datos desagregados por sexo según régimen jurídico de vinculación y los referidos a la distribución de mujeres y hombres según cuerpo, subgrupo o categoría se han expuesto en los apartados correspondientes del análisis cuantitativo.

Aquí se realiza una revisión de dichos datos desde su integración como elementos configuradores de la realidad UPV más allá de la relación numérica.

⁷ URL: <http://www.upv.es/entidades/SRH/pas/802416normalc.html>



Por lo que se refiere al Personal Docente e Investigador, considerado tanto su funcionariado como su personal laboral, suma un total de 2.533 personas y de las que un 62,90% son hombres frente al 37,09% de mujeres en ambos regímenes jurídicos.

Tanto en el PDI funcionarial (29,41% de mujeres; 70,58% de hombres) como en el PDI laboral (37,09% de mujeres; 62,90% de hombres) la evidencia es una brecha de género global de -35,41 puntos porcentuales.

Hay que observar la diferencia establecida entre el régimen laboral y funcionarial en cuanto a brecha de género: el PDI laboral cuenta con mayor presencia femenina que se sitúa en un 37,09% de efectivos frente al 29,41% de funcionarias PDI.

La valoración sobre este factor ya se ha adelantado en el análisis cuantitativo del colectivo PDI: las áreas de conocimiento propias del ámbito UPV han tenido un desarrollo condicionado por los estereotipos de género y la percepción de un ejercicio ligado al desempeño profesional de los hombres.

Ello explica, en cierta medida, la amplia presencia de hombres tanto en funcionariado como en el régimen laboral.

Esta inercia de segregación en formación y desarrollo profesional se está quebrando con la incorporación de las jóvenes a los estudios de ciencias, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas (STEAM), y su acceso a la carrera docente e investigadora a través de las distintas figuras contractuales que contempla el régimen laboral correspondiente.

Si se observan los rangos de edad, se evidencia que la masculinización está más ampliamente presente cuanto mayor es la edad, respondiendo a la realidad social en la que iniciaron su carrera docente e investigadora: el ámbito STEAM ha tenido una lenta evolución en cuanto a la incorporación de las mujeres en todas sus áreas.

Se puede concluir respecto al PDI que:

- Existe una brecha de género global de -35,41 puntos porcentuales.
- La brecha de género en el PDI funcionario alcanza los -41,17 puntos porcentuales.
- La amplitud de la brecha de género en el PDI laboral es de -25,81 puntos porcentuales.
- La menor brecha en PDI Laboral responde al incremento de egresadas que se deciden por la carrera docente e investigadora.
- La estabilidad laboral del funcionariado responde a las características de este régimen.
- La presencia de una tasa de 66,1% de profesores asociados frente a un 33,9% de docentes asociadas, responde a la realidad del ejercicio profesional no académico: hay una mayoría de hombres en el mercado laboral que desempeñan profesiones STEAM.
- El régimen laboral avanza el cambio en la composición de la futura plantilla del funcionariado PDI: las mujeres se han incorporado y transforman la realidad docente e investigadora UPV.

En cuanto al Personal de Administración y Servicios, siendo el régimen laboral residual en su número de efectivos (4 personas), es, a efectos de este análisis, solo considerado en su régimen funcionarial.



Como se ha adelantado en el análisis cuantitativo, el PAS está feminizado con tasas de sobrerrepresentación femenina en los subgrupos C1 y C2, alcanzando la paridad en el subgrupo A2 con la representación de un 47,84% de hombres, e invirtiéndose esta situación en el subgrupo A1 aunque manteniendo la composición equilibrada.

Las mujeres en el subgrupo A1 representan el 42,63% de los efectivos, los hombres alcanzan el 57,36%.

La feminización de la estructura administrativa y de servicios de la UPV no es una realidad aislada: en términos generales, la función pública está feminizada en sus cuerpos de base y la presencia masculina se incrementa en el grupo A, especialmente en cuerpos con titulación específica exigida para el acceso.

La antigüedad del grueso de la plantilla PAS es de 15 o más años de permanencia en UPV. Esto supone una fortaleza organizativa ya que refleja la experiencia en la gestión y ejercicio profesional, así como el retorno del esfuerzo en la formación continua del personal.

Por lo que se refiere al rango de edad del PAS, la concentración en la franja de los 55-64 años y de los 65 años, supone un indicador del envejecimiento de la plantilla y la necesidad de prever el reemplazo ante jubilaciones.

Se detecta como la feminización sigue muy fuertemente arraigada en las edades desde los 20 a los 35 años: presencia femenina de un 70% (20 años), hasta el 57,20% de mujeres entre los 35-44 años.

Los datos sobre distribución del PAS por tipo de funcionariado siguen el comportamiento de la alta feminización también en el funcionariado interino (235 mujeres; 119 hombres).

Se concluye que:

- La feminización de los subgrupos C1 y C2 supone una dinámica asentada sobre un conjunto de factores sociales vinculados a los roles de género entre los que destaca primar las posibilidades de estabilidad laboral y la garantía de los derechos de conciliación frente a las condiciones generales del mercado laboral.
- La existencia de una mayor oferta de empleo público para el grupo C y la posible constitución de bolsa de empleo, supone un incentivo para la presentación a los procesos de selección.
- El grupo A subgrupo A2, también feminizado, tiende al equilibrio con la presencia de un 47,84% de hombres: en UPV, el subgrupo A2 representa la posibilidad de promoción interna como progreso de la carrera administrativa. El subgrupo C1, sobrerrepresentación femenina, nutre la selección interna y libre a A2. Es decir, el primer acceso a la función pública en el PAS femenino tiene preferencia por el grupo C como vía indirecta, pero facilitadora, para alcanzar el grupo A.
- El subgrupo A1 representa la inversión de la composición: mayoría de hombres (57,36%) aunque manteniendo la composición equilibrada (42,63% de mujeres). Es significativa esta inversión que puede ser explicada por la edad media de hombres que ocupan los cargos correspondientes y coincidente de la consolidación del crecimiento de la UPV.
- La feminización se mantiene en las edades más jóvenes que se corresponden con la renovación de la plantilla: se afianza la preferencia por la función pública como opción para las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional.



Por lo que respecta al Personal de Investigación (PI), como se ha señalado anteriormente, está integrado por un total de 1.151 personas en régimen laboral que, en el conjunto de sus categorías, presenta una composición equilibrada.

Sin embargo, el análisis de las figuras contractuales de cada categoría (A, B, C) revelan la brecha de género existente en su composición.

Las tres categorías, consideradas individualmente, presentan brecha de género que responden a la segregación por área de conocimiento y el acceso de las mujeres a los estudios conducentes a las mismas.

Sobre la composición del PI hay que señalar que:

- El acceso femenino a las plazas es coincidente con la evolución de las STEAM.
- El perfil de Técnica o técnico superior de Investigación y el de Téc. Sup. Grado Doctor ha alcanzado la composición equilibrada con una representación femenina de 44,97% y 41,46% respectivamente.
- Este comportamiento de paridad se identifica con un incremento del número de mujeres que se deciden por la continuidad profesional en el ámbito investigador.

5.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación profesional de la estructura de la plantilla UPV obedece a la propia del sector público institucional de la Educación Superior con tres colectivos diferenciados en su clasificación profesional. Puede consultarse la normativa aplicable en la web del Servicio de Recursos Humanos.

El PDI, en su régimen de funcionariado, responde a una clara estratificación en cuerpos definidos en su acceso por el cúmulo de méritos académicos e investigadores y un proceso selectivo ajustado a las características del desempeño en los diferentes cuerpos previa acreditación: titular de escuela universitaria, titular de universidad, catedrática o catedrático de escuela universitaria y catedrática o catedrático de universidad.

En su régimen laboral y sus diferentes figuras contractuales reguladas e identificadas con transparencia y rigor, se está produciendo la transformación de la composición del PDI en cuanto a un incremento constante de la presencia femenina que, en su trayectoria a medio plazo, supondrá el acceso de mayor número de mujeres a plaza funcional como titular que, en unos años y obtenida la acreditación correspondiente, renovarán las cátedras.

Por lo que se refiere al PAS, se está ante una clasificación determinada por el régimen de la Función Pública. La clasificación profesional del PAS con un grupo C como estructura de base de toda organización pública y un perfil formativo abierto a competencias generales, impulsa la opción de desarrollo profesional de las mujeres en el marco de las administraciones públicas como garantía de estabilidad económica y del ejercicio de los derechos de conciliación.

En cuanto al PI, su clasificación está también establecida normativamente y el avance de presencia femenina en sus diferentes perfiles responde, como ya se ha expuesto anteriormente, al aumento de las mujeres egresadas en el ámbito de las STEAM.

5.3. FORMACIÓN.

Los datos que se aportan en este apartado han sido facilitados por:

- Instituto de Ciencias de la Educación: formación del profesorado (ICE).
- Unidad de Formación del personal de Administración y Servicios y del personal de Investigación (UFASU).
- Servei de Normalització i Promoció Lingüística (SNPL)

El Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) tiene como misión responder a las necesidades derivadas del Modelo Educativo de la Universitat Politècnica de València, recogido en los diferentes programas institucionales, así como facilitar apoyo pedagógico especializado a los agentes implicados (profesorado, equipos directivos, estudiantes y comunidad universitaria en general) con el propósito de situar al alumnado y su implicación en el aprendizaje en el centro de la formación que se ofrece desde la propia universidad.

Las actividades formativas realizadas durante el año 2020 son las siguientes (Tablas 13 y 14).

Tabla 13. PDI. Funcionariado. Formación ICE.

Formación	Funcionariado	Solicitudes		Certificado	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Catedr. Univ.	158	214	62	117
	Catedr. Esc.Univ.	17	33	9	14
	Titular Univ.	815	719	371	342
	Titular Esc. Univ	108	104	47	46
TOTAL		1098	1070	489	519

Tabla 14. PDI. Laboral. Formación ICE.

Formación	Funcionariado	Solicitudes		Certificado	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Ayudante	0	1	0	1
	Ayud. Doctor/a	153	213	64	79
	Colaborador/a	65	26	25	12
	Contr. Doctor/a	360	246	149	116
	Asociado/a	434	499	174	152
Plan de trabajo individualizado		152	122	60	39
TOTAL		1164	1107	472	399

La UFASU es la responsable de la oferta formativa dirigida al PAS y al PI para la mejora en el desempeño de sus funciones con objetivos de eficacia y eficiencia. La formación continua de

los colectivos PAS y PI queda incorporada como estrategia de modernización de la Universitat a través de la excelencia de su personal en la atención del servicio público de la Educación Superior.

Las vías de formación seguidas para tales objetivos son:

- Plan de Formación con oferta de materias transversales y comunes a cualquier perfil profesional.
- Ayudas a la Formación orientadas a cubrir la demanda formativa que por su especificidad no está incluida en el Plan de Formación.
- Formación de idiomas no nacionales dirigido a toda la comunidad PAS y personal de Investigación.

Los datos que se exponen a continuación corresponden al año 2020 para permitir la comprensión de un período de programación ya cerrada que, a pesar de los meses más duros de la pandemia y las restricciones a la presencialidad, muestra todo el flujo producido y arroja datos de interés.

Al respecto hay que señalar que la formación acreditada por UFASU y aquella otra sufragada con cargo a la misma tiene un impacto directo en la configuración de los perfiles profesionales a efectos del progreso en la carrera administrativa y del personal de investigación, así como en el cómputo de méritos para concurso-oposición y promociones internas.

Los datos sobre la formación al PAS y PI, régimen funcionarial y laboral, se facilitan en las siguientes Tablas 15, 16 y 17.

Tabla 15. PAS. Funcionariado. Formación UFASU.

	Funcionariado	Solicitudes		Certificado	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Formación UPV	A1	278	337	119	170
	A2	227	207	121	86
	C1	704	299	271	110
	C2	127	40	44	12
	TOTAL	1336	883	555	378
Ayudas a la formación	A1	12	8	12	8
	A2	8	13	7	13
	C1	12	5	12	5
	C2	0	0	0	0
TOTAL		32	26	31	26

Tabla 16. PAS. Laboral. Formación UFASU.

		Solicitudes	Certificado
--	--	-------------	-------------



	Laboral	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
		Formación UPV	A	0	0
	B	0	1	0	1
	C	0	0	0	0
	D	0	0	0	0
TOTAL		0	0	0	1
Ayudas a la formación	A	0	0	0	0
	B	0	0	0	0
	C	0	0	0	0
	D	0	0	0	0
TOTAL		0	1	0	1

Tabla 17. PI. Régimen laboral. Formación UFASU.

	Personal de Investigación	Solicitudes		Certificado	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Formación UPV	A	273	157	70	52
	B	15	32	3	10
	C	11	15	4	5
	D	0	0	0	0
TOTAL		299	204	77	67
Ayudas a la formación	A	18	19	18	19
	B	3	3	3	3
	C	0	0	0	0
	D	0	0	0	0
TOTAL		21	22	21	22

El cómputo de las Ayudas a la formación integra las ayudas para la formación en idiomas y los pagos de las tasas de inscripción de actividades externas.

El funcionariado PAS y PI, en su conjunto, puede acceder a la formación UFASU independientemente de su pertenencia a funcionariado de carrera, interino, interino de Cap. VI y funcionariado eventual.

Hay que considerar que el número de solicitudes comprende a aquellas aceptadas, las rechazadas y las que quedan a la espera en el caso de producirse alguna renuncia.

El número de solicitudes no es coincidente con el número de personas que acceden a cada actividad formativa por existir un máximo de plazas por actividad.

Los criterios de aceptación de solicitudes han sido acordados en Mesa General de Negociación y están publicados en la microweb de UFASU⁸.

La acreditación del seguimiento de la actividad formativa se realiza a través de certificado de aprovechamiento, certificado apto o certificado de asistencia.

La UPV desarrolla una importante actividad de promoción y formación específica del valenciano como lengua cooficial de la Comunitat Valenciana y de la propia institución. Es el Servei de Promoció i Normalització Lingüística que atiende las necesidades formativas en la materia del colectivo PDI en el que, a efectos de gestión de solicitudes, incluyen al Personal de Investigación y del PAS.

Las actividades ofertadas incluyen cursos de lengua y grupos de conversación para todos los colectivos. Al PDI se le presta asesoramiento y tutoría para el desarrollo de la docencia en valenciano.

Se facilitan los datos del curso académico 2019/20 y 2020/21 que permiten tener una visión completa del período observado (Tablas 18 y 19):

Tabla 18. PDI y PI. Formación SPNL.

PDI						
Curs acadèmic	Cursos de valencià		Grups de conversa		Tutories pdi	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
2018-2019	73	87	5	10	3	5
2019-2020	85	127	9	7	2	1
2020-2021	71	122	8	6	3	4

Tabla 19. PAS. Formación SPNL.

PAS				
Curs acadèmic	Cursos de valencià		Grups de conversa	
	Homes	Dones	Homes	Dones
2018-2019	77	67	12	36
2019-2020	84	134	12	47
2020-2021	68	112	10	29

5.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La promoción profesional en la plantilla UPV está unida al carácter funcional y laboral que se contempla en los colectivos de PDI y PAS, y al régimen laboral seguido en el colectivo PI.

⁸ URL: <http://www.upv.es/entidades/SRH/ufasu/741766normalc.html>



La promoción profesional del PDI queda sometida a los criterios de la Agencia Nacional de Calidad y Acreditación (ANECA⁹) y el sistema de acreditaciones que posibilitan la promoción de cada miembro PDI.

En cuanto a la promoción del PAS, su desarrollo sigue la política general que determina los criterios para proceder a la convocatoria de promoción: la tasa de reposición ha sido mínima en las universidades públicas en su conjunto.

Condicionada la promoción en los tres colectivos a la exigencias presupuestarias y normativa de política general, se remite a la web del Servicio de Recursos Humanos¹⁰ para conocer la aplicación de la normativa y la sujeción a la misma en la evolución de las plazas ofertadas en promoción interna y oferta libre.

5.5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Las condiciones de trabajo comprenden las adaptaciones al puesto de trabajo que durante el año 2019, último de constancia de datos facilitados por el Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral (SIPSL), se han realizado las siguientes:

- Adaptaciones ergonómicas de los puestos de trabajo: 15 mujeres / 35 total.
- Adaptaciones por razones de salud: 17 mujeres / 35 total.
- Adaptaciones por razón de embarazo: 3.
- Número de solicitudes de activación del protocolo ante conflictos interpersonales (acoso laboral): 1 mujer / 2 total.

En cuanto a la auditoría retributiva, la Gerencia de la UPV, a través de su Área de Coordinación de la Estructura Organizativa, ha sido la responsable de su elaboración y cuyos datos se facilitan en el Anexo I para el PDI y en el Anexo II para el PAS y PI.

La auditoría retributiva ha incorporado los conceptos y principios establecidos en:

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las observaciones sobre la auditoría retributiva realizada y el resultado del análisis de retribuciones se realizan conjuntamente en el apartado 5.8. Retribución.

5.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Los datos que aquí se presentan son los referidos al año natural 2019 considerando el hecho de la alteración producida por la pandemia COVID-19 y su impacto en la gestión del tiempo

⁹ URL: <http://www.aneca.es/>

¹⁰ URL: <https://www.upv.es/entidades/SRH/index-es.html>



propio, familiar y laboral durante 2020 como no representativa en esas circunstancias de las rutinas laborales y el ejercicio de los derechos de conciliación habitual en un marco de estabilidad.

No es objeto de este apartado realizar un análisis de la evolución temporal del ejercicio de los derechos de conciliación a lo largo del desarrollo y vigencia de los planes Concilia de la UPV y sus acuerdos.

Dicho análisis, de interés para conocer qué necesidades de conciliación pueden pasar inadvertidas y cuáles son las más solicitadas, se incorpora como acción específica del III Plan de Igualdad, Eje 8. Conciliación y Corresponsabilidad, como informe de evolución de las solicitudes realizadas y de las solicitudes concedidas sobre el ejercicio de los derechos de conciliación con integración de los datos estadísticos desagregados por sexo de los colectivos PDI y PAS, tanto en régimen funcionarial como laboral.

Por lo que se refiere a los datos 2019 sobre el ejercicio de los derechos de conciliación en el PDI y en el PAS, tanto funcionario como laboral, se presentan los correspondientes a los ejercidos efectivamente atendiendo a la clasificación recogida en el Acuerdo sobre permisos y licencias para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal empleado público de la Universitat Politècnica de València, con fecha de 06 de julio de 2021.

Los datos obtenidos para 2019 sobre el ejercicio efectivo de derechos de conciliación del PDI funcionario (Tabla 20), nos aportan información de interés en cuanto al uso de esos derechos que son ejercidos en mayor proporción por los hombres (67,95%) frente a las mujeres (32,04%), sin computar las 3 solicitudes vinculadas a la maternidad.

Las reducciones de jornadas han sido ejercidas por 4 hombres y ninguna mujer ha solicitado el ejercicio de ese derecho. Los profesores pertenecen al cuerpo de Titulares de Universidad y de Titulares de Escuela Universitaria.

El bajo número de solicitudes de reducción de jornada debe ser interpretado no como la no existencia de una necesidad de conciliación por mujeres y hombres, si no como la dificultad de hacerlo en el tiempo laboral requerido para el cuidado: las horas de docencia suelen coincidir con las franjas de cuidado y este hecho es un factor de difícil encaje en la distribución de la carga docente. La posibilidad de reducir jornada de la carga investigadora tiene un impacto negativo superior en la propia gestión del tiempo personal y en la carrera académica que hace rechazar esa posibilidad y el ejercicio de los derechos de conciliación.

En cuanto a las licencias por estudio (investigación) son los hombres quienes la ejercen en mayor número (56) frente a sus compañeras (23), indicativo posible de las responsabilidades de cuidado sin corresponsabilidad por la otra parte adulta de la unidad familiar.

El resto de los derechos de conciliación tienen un ejercicio relacionado con condiciones personales como enfermedad, sabático o interés particular. La licencia por interés particular, ejercida por 2 mujeres y 2 hombres, pueden responder tanto a situaciones de cuidado no contempladas actualmente como por situaciones personales de otro carácter, no pudiendo precisar la motivación de esas licencias y su posible impacto como representativo de tiempo de cuidado.



Las diferencias entre mujeres y hombres del PDI laboral (Tablas 21.1, 21.2) no son significativas en el año 2019. Si nos centramos en las licencias por estudio (investigación), de un total de 33 licencias, 16 han sido disfrutadas por mujeres y 17 por hombres. Es de interés observar que la licencia de reducción de jornada solo ha sido empleada 1 vez y por mujer. Un único dato que refuerza la percepción sobre el uso de este tipo de licencias por las mujeres y su vinculación a la crianza y cuidado. El resto de los derechos ejercidos tienen vinculación directa con una condición personal (enfermedad) o con el propio proyecto vital (matrimonio, vacaciones, lactancia...).

Tabla 20. PDI funcionario. Conciliación: derechos ejercidos.

PDI FUNCIONARIO					
CATEGORÍA		DERECHO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Catedrática/o de Universidad		ENFERMEDAD	4	14	18
		LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	7	24	31
		MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	1	1
		SABÁTICO	0	2	2
TOTAL CU			11	41	52
Catedrática/o Universitaria	Escuela	ENFERMEDAD	0	2	2
		LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	1	0	1
TOTAL CEU			1	2	3
Prof. Titular Universidad		ENFERMEDAD	20	30	50
		INTERÉS PARTICULAR	2	1	3
		LACTANCIA	3	1	4
		LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	15	30	45
		MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	1	1
		REDUCCIÓN DE JORNADA	0	2	2
		VACACIONES	1	0	1
TOTAL TU			41	65	106
Prof. Titular Universitaria	Escuela	ENFERMEDAD	8	9	17
		INTERÉS PARTICULAR	0	1	1
		LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	0	2	2
		MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	1	1
		REDUCCIÓN DE JORNADA	0	2	2
TOTAL TEU			8	15	22



TOTAL GLOBAL	61	123	184
--------------	----	-----	-----

Tabla 21.1. PDI laboral. Conciliación: ejercicio de derechos.

PDI LABORAL				
CATEGORÍA	DERECHO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Ayudante	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	1	0	1
TOTAL AYU		1	0	1
Prof. Asociada/o	ASUNTOS PROPIOS	1	0	1
	ENFERMEDAD	26	27	53
	LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	3	3	6
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	1	2	3
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	10	10
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	16	0	16
	VACACIONES	1	1	2
TOTAL ASO		48	43	91
Prof. Ayudante Doctor/a	ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE	1	0	1
	ENFERMEDAD	4	0	4
	LACTANCIA	5	0	5
	LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	5	8	13
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	2	2
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	5	5
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	7	0	7
	REDUCCIÓN DE JORNADA	1	0	1
	VACACIONES	4	1	5
TOTAL AYU-D		27	16	43
TOTAL AY, ASO, AY-D		76	59	135

Tabla 21.2. PDI laboral. Conciliación: ejercicio de derechos.

PDI LABORAL				
CATEGORÍA	DERECHO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Prof. Colaborador/a	ENFERMEDAD	2	2	4
	LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	2	1	3
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	1	1
TOTAL COL		4	4	8
Prof. Contratado/a Doctor/a	ENFERMEDAD	7	10	17
	LACTANCIA	2	0	2
	LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	6	5	11



	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	1	2	3
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	3	3
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	2	0	2
	VACACIONES	1	1	2
TOTAL CONT-D		19	21	40
Prof. Contratado/a Doctor -Inter.	ENFERMEDAD	1	0	1
TOTAL CONT-D-INTER.		1	0	1
TOTAL COL, CONT-D, CONT-D-INTER		24	25	49

En el colectivo PAS, tanto funcionario como laboral, (Tablas 22. 1 y 2; 23.1 y 2), según datos del año 2019, se observa que el mayor número de solicitudes recaen sobre estancias, asuntos propios y reducción de jornada. Los derechos vinculados a maternidad, permiso del otro progenitor, lactancia, riesgo por el embarazo, y riesgo durante la lactancia quedan acotados a situaciones de proyecto vital propio.

Por lo que se refiere a las estancias hay que destacar que están presentes en todos los subgrupos funcionariales y en las categorías A, B, y D laboral, sin diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Las solicitudes de permiso por asuntos propios tienen un impacto importante en los subgrupos del PAS funcionario. No se puede establecer en qué medida responden a una necesidad de cuidado no cubierta por lo dispuesto en la normativa UPV sobre conciliación, a un uso de dichos días para una mejor gestión del tiempo personal o el simple disfrute lúdico, por ser permisos personales sin necesidad de justificación.

En cuanto a las solicitudes por reducción de jornada, durante el año 2019, es utilizada tanto por mujeres como hombres. Se observa que los subgrupos A1 y A2 mantienen un número muy próximo entre mujeres y hombres en el ejercicio de su derecho.

En los subgrupos C1 y C2, altamente feminizados, los hombres mantienen el ejercicio del derecho a la reducción de jornada aunque no consta la justificación de su ejercicio, no pudiéndose determinar si responde a cuidado familiar, violencia de género, violencia terrorista, edad próxima a la jubilación o cualquier otra circunstancia incluida en la normativa UPV de conciliación. La no constancia de estos datos responde a la necesaria confidencialidad de estos: desagregar por causa las reducciones de jornada y su concesión puede facilitar la identificación de sus solicitantes.

El PAS laboral mantiene un comportamiento similar en el uso de sus derechos de conciliación, destacando las solicitudes de reducción de jornada en la categoría A y B frente a las categorías C y D. La no existencia de reducciones de jornada en ninguna de las categorías no lleva aparejada un incremento de permisos por días de asuntos propios que pudieran solicitarse ante situaciones de cuidado no reconocidas.



Para el año 2019, se puede afirmar que mujeres y hombres hacen uso de los derechos de conciliación de manera similar con las diferencias aparejadas a condiciones individuales. La estructura del PAS y la garantía del ejercicio de los derechos de conciliación sin afectación a la carrera profesional tienen como resultado un mayor uso que en el PDI.

Se espera poder establecer una evolución en el ejercicio de los derechos de conciliación en el mencionado informe de evolución de las solicitudes realizadas y solicitudes concedidas contemplado como acción en el Eje 8. Conciliación y Corresponsabilidad del III Plan de Igualdad UPV.

Tabla 22.1. PAS Funcionario. Conciliación: ejercicio de derechos.

PAS FUNCIONARIO				
GRUPO	DERECHO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A1	ASUNTOS PROPIOS	163	204	367
	ENFERMEDAD	32	33	65
	ENFERMEDAD DE FAMILIARES	1	0	1
	ESTANCIAS	15	9	24
	INTERÉS PARTICULAR	8	3	11
	LACTANCIA	3	0	3
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	3	3
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	2	2
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	2	0	2
	REDUCCIÓN DE JORNADA	12	10	22
	TRASLADO DE DOMICILIO	3	3	6
	VACACIONES	10	2	12
TOTAL A1		249	269	518
A2	ASUNTOS PROPIOS	123	107	230
	ENFERMEDAD	28	19	47
	ENFERMEDAD DE FAMILIARES	1	0	1
	ESTANCIAS	22	9	31
	INTERÉS PARTICULAR	3	2	5
	LACTANCIA	0	1	1
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	1	0	1
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	4	4
	REDUCCIÓN DE JORNADA	13	8	21
	RIESGO DURANTE LA LACTANCIA	1	0	1
	VACACIONES	1	4	5
TOTAL A2		193	154	347
TOTAL A1, A2		442	423	865



Tabla 22.2. PAS Funcionario. Conciliación: ejercicio de derechos.

PAS FUNCIONARIO				
GRUPO	DERECHOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
C	REDUCCIÓN DE JORNADA	1	0	1
TOTAL C		1	0	1
C1	ASUNTOS PROPIOS	440	252	692
	ENFERMEDAD	111	56	167
	ESTANCIAS	29	12	41
	INTERÉS PARTICULAR	17	6	23
	LACTANCIA	1	4	5
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	1	2	3
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	5	5
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	5	0	5
	REDUCCIÓN DE JORNADA	76	31	107
	RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	1	0	1
	RIESGO DURANTE LA LACTANCIA	1	0	1
	TRASLADO DE DOMICILIO	6	2	8
VACACIONES	27	11	38	
TOTAL C1		715	381	1096
C2	ASUNTOS PROPIOS	28	20	48
	ENFERMEDAD	9	3	12
	ESTANCIAS	5	2	7
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	1	1
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	1	0	1
	REDUCCIÓN DE JORNADA	11	1	12
	VACACIONES	2	0	2
TOTAL C2		56	27	83
D	REDUCCIÓN DE JORNADA	1	0	1
TOTAL D		1	0	1
TOTAL C1, C2, D		773	408	1.181

Tabla 23.1. PAS Laboral. Conciliación: ejercicio de derechos.

PAS LABORAL				
GRUPO	DERECHO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A	ASUNTOS PROPIOS	1	2	3
	ENFERMEDAD	29	23	52
	ESTANCIAS	57	74	131
	INTERÉS PARTICULAR	1	1	2



	LACTANCIA	10	2	12
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	5	8	13
	NACIMIENTO DE HIJAS O HIJOS PREMATUROS	0	1	1
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	1	23	24
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	17	0	17
	REDUCCIÓN DE JORNADA	8	1	9
	VACACIONES	6	8	14
TOTAL A		135	143	278
B	ENFERMEDAD	7	3	10
	ESTANCIAS	2	0	2
	INTERÉS PARTICULAR	0	1	1
	LACTANCIA	1	0	1
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	2	2
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	2	2
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	3	0	3
	REDUCCIÓN DE JORNADA	1	0	1
	VACACIONES	2	2	4
TOTAL B		16	10	26
TOTAL A, B		151	153	304

Tabla 23.2. PAS Laboral. Conciliación: ejercicio de derechos.

PAS LABORAL				
GRUPO	DERECHO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
C	ASUNTOS PROPIOS	0	1	1
	ENFERMEDAD	5	2	7
	LACTANCIA	1	0	1
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	1	1
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	1	1
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	2	0	2
	VACACIONES	1	2	3
TOTAL C		9	6	16
D	ASUNTOS PROPIOS	1	0	1
	ENFERMEDAD	3	0	3
	ESTANCIAS	1	0	1
	REDUCCIÓN DE JORNADA	1	0	1
	VACACIONES	1	1	2
TOTAL D		7	1	8
E	ASUNTOS PROPIOS	1	0	1
	ENFERMEDAD	1	0	1



TOTAL E	2	0	2
TOTAL C, D, E	18	7	26

5.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

La composición de los órganos de gobierno, según datos de junio 2021, refleja la infrarrepresentación femenina en el conjunto total de los órganos unipersonales y colegiados. Se ofrecen, a continuación, los datos sobre órganos unipersonales. (Tabla 24).

Tabla 24. Órganos unipersonales

Órgano unipersonal	Mujeres	Hombres	TOTAL
Rector	0	1	1
Vicerrectoras/es	6	5	11
Secretario General	0	1	1
Direcciones de Área	17	20	37
Defensoría Universitaria	0	1	1
Direcciones de Escuelas y Facultades	3	10	13
Direcciones de Departamento	13	30	43
Direcciones de Institutos Investigación	1	15	16
TOTAL GLOBAL	40	83	123

La Fig. 20 representa los porcentajes desagregados por sexo de los órganos unipersonales.

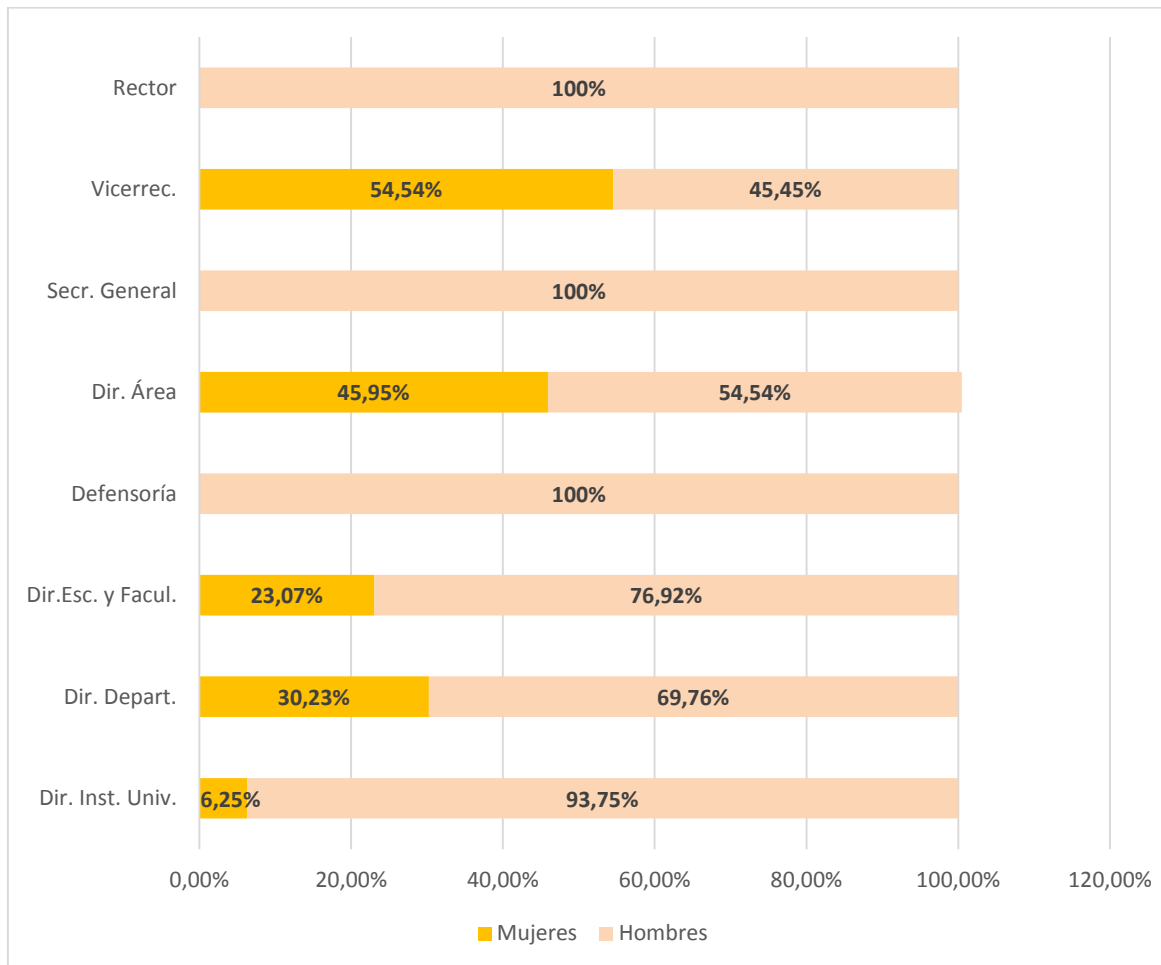


Figura 20. Órganos unipersonales. Desagregación por sexo.

La desagregación por sexo nos indica una mayor presencia en todos los órganos unipersonales de la UPV, salvo a nivel de Vicerrectorado en la que las mujeres al frente de las más altas responsabilidades superan el número de hombres. En las direcciones de área esta situación se invierte, siendo mayor el número de hombres al frente de las mismas.

La brecha de género queda establecida para los órganos unipersonales de las siguientes estructuras organizativas (Tabla 25):

Tabla 25. Órganos unipersonales. Brecha de género.

Órgano unipersonal	Brecha de género
Vicerrectoras/es	9,09
Direcciones de Área	-8,59
Direcciones de Escuela y Facultades	-53,85
Direcciones de Departamento	-39,53
Direcciones Inst. de Investigación	-87,5

La magnitud de la brecha de género de signo negativo indica un mejor posicionamiento de los hombres frente a sus compañeras: cuanto más se aleja de la unidad, mayor es la diferencia.

Los datos permiten establecer la existencia de un equipo de gobierno próximo al equilibrio igualitario: la magnitud de la brecha es positiva en los cargos de máxima decisión de los vicerrectorados (9,09) y negativa en las Direcciones de Área en la que los hombres tienen mayoría representada con la magnitud de -8,59.

Sin embargo, el resultado es de desequilibrio en las direcciones de Escuela y Facultades, de Departamento y de Institutos de Investigación.

En las Direcciones de los Institutos de Investigación la magnitud de la brecha queda establecida en -87,5.

Por lo que se refiere a las direcciones de Escuela y Facultades, la brecha de magnitud -53,85 representa la continuidad de las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de las STEAM y la necesidad de impulsar criterios paritarios en la configuración de los diferentes equipos de dirección, tal y como se ha diseñado en el actual equipo de gobierno UPV.

Por lo que se refiere a los órganos colegiados, el resultado es el siguiente (Tabla 26).

Tabla 26. Órganos colegiados.

Órganos colegiados	Mujeres	Hombres	TOTAL
Consejo de Gobierno	17	39	56
Comisiones Consejo de Gobierno	18	60	78
Consejo Social	8	18	26
Claustro	105	181	286
Juntas de Escuelas y Facultades	245	408	653
TOTAL GLOBAL	393	706	1.099

Los porcentajes desagregados por sexo quedan representados en la Fig. 21.

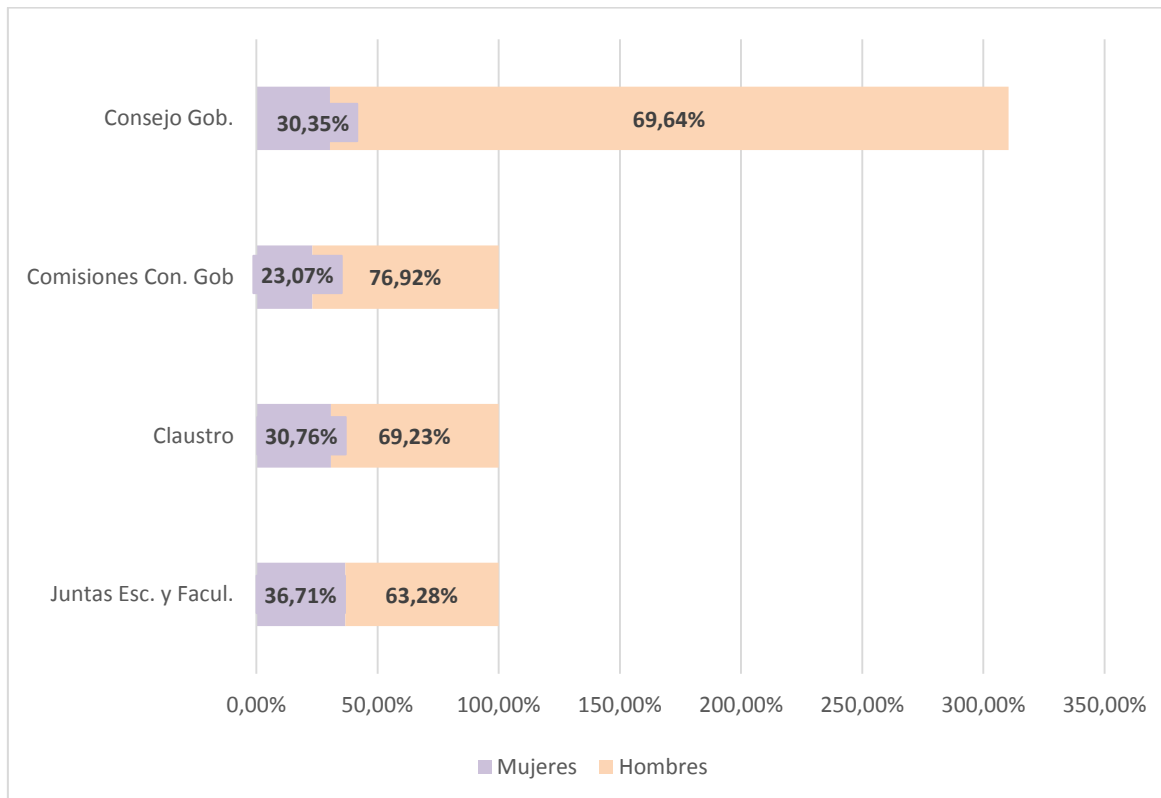


Fig. 21. Órganos colegiados. Desagregación por sexo.

La brecha de género es de magnitud negativa en todos los órganos colegiados, incluidos aquellos que integran representación del Personal de Administración y Servicios, con alta presencia femenina, y del Alumnado. (Tabla 27). Es decir, en el conjunto de los órganos colegiados los hombres tienen una mayor presencia en todos los órganos colegiados.

Tabla 27. Órganos colegiados. Brecha de género.

Órganos colegiados	Brecha de género
Consejo de Gobierno	-39,14
Comisiones Consejo de Gobierno	-64,1
Consejo Social	-38,47
Claustro	-63,28
Juntas de Escuelas y Facultades	-26,57

La representación de mujeres y hombres en las Juntas de Escuelas y Facultades, detallada por centro, revela la fortaleza de las facultades de Bellas Artes y de Administración y Dirección de Empresas en el logro de la representación paritaria (Tabla 28) con una brecha de género de magnitud positiva (Tabla 29), es decir, a favor de la representación femenina.

Tabla 28. Juntas de Escuelas y Facultades. Desagregación por centro.

CENTRO	Mujeres	Hombres	TOTAL

EPSA	20	45	65
ETSICCP	13	52	65
ETSIE	26	28	54
ETSINF	20	41	61
ETSA	23	38	61
ETSIGC	19	33	52
ETSIT	15	44	59
EPSG	22	39	61
ETSII	16	37	53
ETSID	18	46	64
BBAA	34	29	63
ADE	32	28	60
TOTAL GLOBAL	245	408	653

En el conjunto de los datos, las mujeres representan un 37,51% frente al 62,48% de los hombres. La brecha de género por centro queda establecida en las siguientes magnitudes. (Tabla 29).

Tabla 29. Junta de Escuelas y Facultades. Brecha de género.

CENTRO	Brecha de género
EPSA	-38,47
ETSICCP	-25,35
ETSIE	-3,71
ETSINF	-34,43
ETSA	-24,59
ETSIGC	-26,93
ETSIT	-49,14
EPSG	-27,87
ETSII	-39,63
ETSID	-43,75
ETSICCP	-64,32
BBAA	7,93
ADE	6,67

Solo las facultades de Bellas Artes (BBAA) y de Administración y Dirección de Empresas (ADE) arrojan una magnitud positiva representativa de una mayor presencia femenina en sus Juntas.

En cuanto a la distribución de jefaturas PAS como parte de los procesos de progresión profesional y oportunidades de mejora, se han obtenido los siguientes datos que permiten



conocer la situación actual de la UPV. Próximos informes incorporarán la evolución en el período que se considere por la Comisión Negociadora del III Plan.

Los datos, a fecha de mayo de 2021, son los siguientes. (Tabla 30).

Tabla 30. PAS. Jefaturas. Desagregación por sexo.

Jefaturas	Mujeres	Hombres	TOTAL
Gerente		1	1
Jef. Administración de Escuela o Facultad	3	0	3
Jef. Grupo	37	7	44
Jef. Grupo Sección Departamental	1	0	1
Jef. Proyecto	0	11	11
Jef. Sección	16	14	30
Jef. Sección de Centro	5	6	11
Jef. Servicio. Aplicaciones	1	0	1
Jef. Servicio. Sistemas y Redes de Comunicación	0	1	1
Jef. Servicio. Letrada	1	0	1
Jef. Unidad Administrativa	96	38	134
Secretario/a Escuela o Facultad	11	2	13
TOTAL GLOBAL	177	96	273

Los porcentajes desagregados por sexo quedan representados en la Fig. 22.

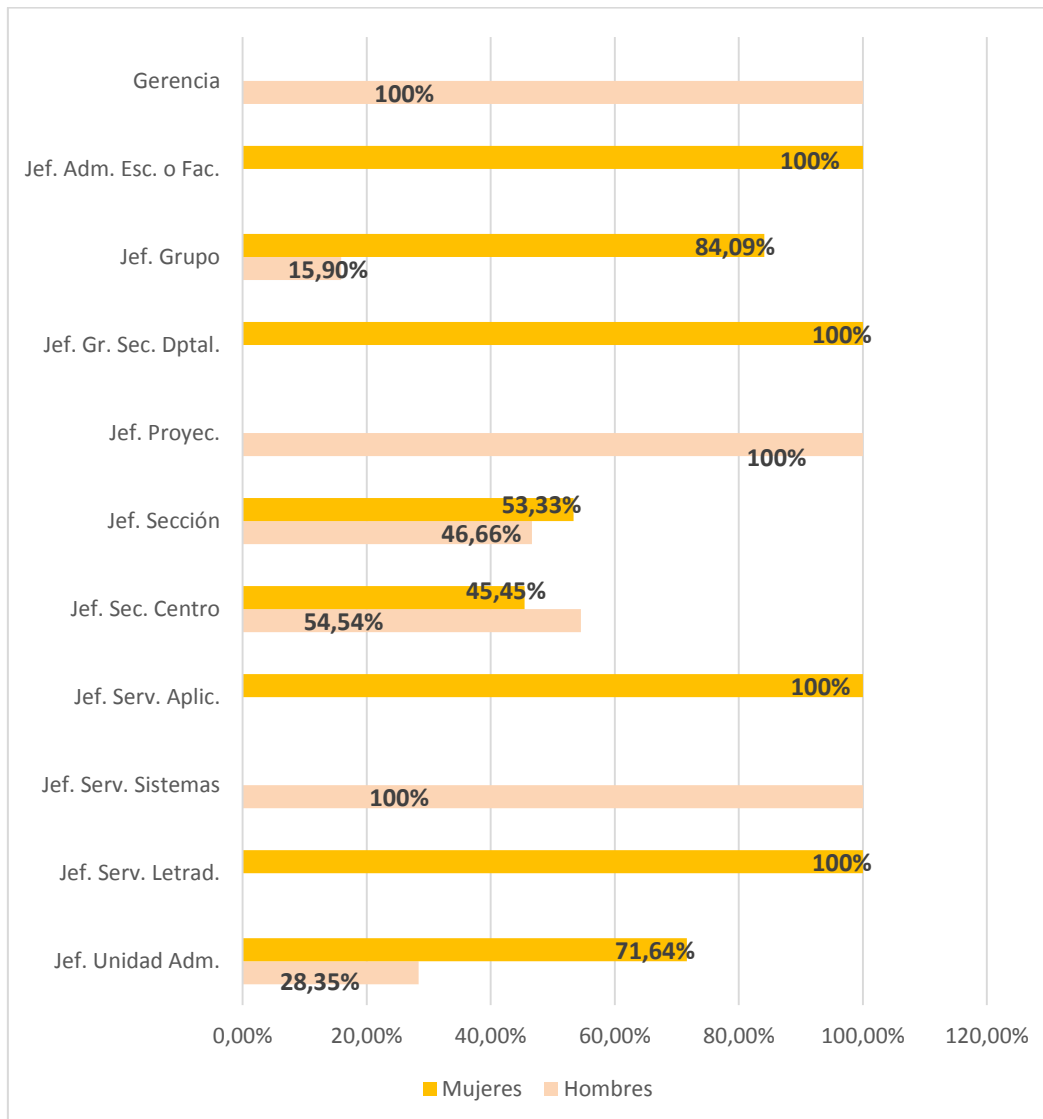


Fig. 22. PAS. Jefaturas. Desagregación por sexo.

En cuanto a la magnitud de la brecha de género por jefaturas, observadas aquellas en las que existe más de un puesto con la misma atribución, los resultados se muestran en la tabla 31.

Tabla 31. PAS. Jefaturas. Brecha de género.

Jefaturas	Brecha de género
Jef. Grupo	68,19
Jef. Sección	6,67
Jef. Sección de Centro	-9,09
Jef. Unidad Administrativa	43,29
Secretario/a Escuela o Facultad	69,23



La alta feminización del personal de administración y servicios arroja una diferencia a favor de las mujeres frente a sus compañeros. La jefatura de Sección de Centro muestra una inversión de esta situación: son los hombres quienes ocupan un mayor número.

En términos globales, la diferencia observada en el PAS responde a la propia estructura de este colectivo: alta feminización en el subgrupo C1 y A2, con una proximidad al equilibrio en el A1, como se ha expuesto en el apartado 4.3.2. Personal de Administración y Servicios.

A estas magnitudes hay que aportar la evidencia de la presencia masculina al frente de Gerencia como cargo de máxima responsabilidad y decisión.

La existencia de 11 plazas de jefatura de proyectos ocupadas únicamente por hombres es un dato considerable que representa la masculinización de ciertas áreas vinculadas al desarrollo de la propia actividad UPV y su carácter tecnológico.

Los puestos de jefatura de servicios en Aplicaciones y en Sistema y Redes de Comunicación, a los efectos de la brecha de género, se pueden considerar en equilibrio igualitario al corresponder a dos dimensiones complementarias que posibilitan las decisiones y el desempeño en el Área de Sistemas y Comunicaciones.

5.8. RETRIBUCIÓN.

El estudio de la retribución del personal de la UPV ha exigido la estrecha colaboración con Gerencia y su Área de Coordinación de la Estructura Organizativa, integrada en la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad, para la obtención de datos según la normativa aplicable.

Se incluyen en este apartado las tablas facilitadas por el Área de Coordinación de la Estructura Organizativa con los datos y parámetros obtenidos a 31 de julio de 2021.

El considerable esfuerzo técnico realizado permite el desarrollo de la auditoría salarial con las siguientes observaciones.

La Universitat Politècnica de València sigue el régimen retributivo previsto para las administraciones públicas y sector público institucional. Las diferencias salariales que se pueden observar entre mujeres y hombres en los diferentes cuerpos, grupos y subgrupos y categorías mantienen niveles que, aun existiendo y exigiendo un esfuerzo de análisis sobre sus causas, no llegan a alcanzar una diferencia retributiva del 25% cuya existencia, según normativa vigente, exija justificación.

Es de importancia destacar que lo dispuesto sobre la creación de Registro Retributivo en el Real Decreto 902/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, es aplicable obligatoriamente respecto de su personal laboral, PDI y PAS-PI, teniendo un carácter anual o el pertinente ante cambios de las condiciones de trabajo. No es obligación la integración en dicho Registro Retributivo los datos pertinentes al personal funcionario de cualquiera de los colectivos UPV.



Esta precisión no implica contradicción con la obligación de realizar la correspondiente auditoría salarial del conjunto del personal según los datos retributivos accesibles que pueden consultarse en los Anexos I y II, según datos del ejercicio 2021 y con inclusión de las retribuciones de los cargos estatutarios UPV.

En razón a ello, y por lo que se refiere al Personal Docente e Investigador (PDI), las diferencias a favor de los funcionarios PDI se producen en todos los cuerpos, salvo el de Cátedra de Escuela Universitaria que tiene un índice positivo a favor de las funcionarias PDI, dato relevante aun cuando se trata de una escala a extinguir (Tabla 30).

PDI	Nº HOMBRE	TOTAL MES	MEDIA MES	Nº MUJER	TOTAL MES	MEDIA MES	DIF. MES (M - H)	DIF, ANUAL
CU	365	1.993.534,06	5.461,74	92	491.546,90	5.342,90	-118,84	-1.426,02
CEU	20	79.117,75	3.955,89	9	33.974,37	3.774,93	-180,96	-2.171,49
TU	635	2.563.664,50	4.037,27	327	1.316.539,36	4.026,11	-11,15	-133,83
TEU	98	331.980,95	3.387,56	38	123.858,30	3.259,43	-128,13	-1.537,58

La diferencia a favor de las Catedráticas de Escuela Universitaria se vincula al tiempo de permanencia en dicho cuerpo. El factor de la antigüedad o permanencia en el mismo cuerpo las hace merecedoras de un incremento salarial.

En cuanto al cuerpo de Profesorado Titular de Universidad (TU) arroja una diferencia de -43,19, siendo la menor diferencia masculina respecto al resto de los cuerpos.

El análisis de los datos correspondiente al PDI laboral mantiene la diferencia a favor de los hombres. (Tabla 31). No se ha incluido referencia a la figura de profesorado visitante por estar ocupada por 2 hombres, es decir, no se da el parámetro necesario para la medición de la brecha salarial.

Tabla 31. PDI Laboral. Retribuciones.

PDI	Nº HOMBRE	TOTAL MES	MEDIA MES	Nº MUJER	TOTAL MES	MEDIA MES	DIF. MES (M - H)	DIF, ANUAL
AY	1	1.545,62	1.545,62	1	1499,30	1499,30	-46,32	
AYD	44	86.852,75	1.973,93	37	70479,04	1904,84	-69,09	
COL	20	61.024,32	3.051,22	20	577718,23	2885,91	-165,30	
COD	132	371.210,55	2.812,20	96	266662,65	2777,74	-34,47	
ASO	384	165.567,69	431,17	196	85470,05	436,07	4,91	
EME	14	5.253,08	375,22	2	656,64	328,32	-46,90	



Entre el PDI laboral, es la figura profesional de Ayudante Doctor la única que mantiene mejor posicionamiento retributivo para las mujeres de dicha clasificación profesional. El resto de los perfiles muestran una diferencia salarial a favor de los hombres.

La brecha existente en el PDI laboral, sin atender a los perfiles de personal Emérito, Asociado y Asociado Doctor, aun cuando no llegue a alcanzar grandes diferencias, sí es indicativa de la distinta trayectoria de mujeres y hombres con el mismo perfil. La coincidencia de estas vinculaciones contractuales con períodos de proyectos de vida personal parece estar en el fundamento de estas diferencias, aun cuando solo sea como un factor más que, unido a la configuración de los equipos de investigación, las estrategias de facilitación de oportunidades de participación en proyectos profesionales de interés y la práctica de una gestión de tiempos y proceso investigador, debilita la posición de progreso profesional de las mujeres por razón de maternidad y cuidado.

Se puede concluir la existencia persistente de una brecha salarial que, no teniendo un impacto económico diferencial, revela la existencia de trabas u obstáculos en el desarrollo profesional de la mujer PDI funcionaria y laboral.

Los datos retributivos del PDI, funcionario y laboral, y sus diferentes figuras se incluyen en el Anexo I.

Por lo que se refiere al PAS, en este punto, a los efectos del análisis retributivo desagregado por sexo, se considera solo el régimen funcional por corresponder el régimen laboral a un colectivo de 4 personas, todas ellas hombres.

Se observa que, a pesar de la feminización de todos los subgrupos del funcionariado, se mantiene una brecha de género a favor de los hombres en los subgrupos A1 y C1. A pesar de ser cantidades moderadas que no alcanzan magnitud para la justificación reglamentaria de su incidencia, es singular dicha brecha que se invierte a favor de las funcionarias de los subgrupos A2 y C2. Estas diferencias reflejadas en las retribuciones son resultado de diferentes factores entre los que se destacaría el ejercicio de los derechos de conciliación, las oportunidades de formación y tiempo asignado a ello, así como el propio diseño del progreso profesional en cuanto a méritos en los baremos de concursos y su justificación. (Tabla 32).

Tabla 32. PAS funcionario. Retribuciones.

PAS	Nº HOMBRE	TOTAL MES	MEDIA MES	Nº MUJER	TOTAL MES	MEDIA MES	DIF. MES (M - H)	DIF, ANUAL
A1	253	1.043.678,4 1	4.125,21	188	760.543,23	4.045,44	-79,77	-957,22
A2	122	372.171,25	3.050,58	133	415.789,81	3.126,24	75,66	907,86
C1	264	667.772,32	2.529,44	452	1.073.846,3 8	2.375,77	-153,67	-1844,09
C2	42	85.602,98	2.038,17	76	154.177,78	2.028,66	-9,51	-114,13

Como universidad, el colectivo del Personal Investigador está presente en este análisis retributivo con el mismo comportamiento que en el PDI y resto del PAS: brecha de género a

favor de los hombres. La categoría en la que se invierte la brecha es en el grupo profesional C, el de menor cualificación profesional. (Tabla 33).

Tabla 33. Personal de Investigación. Retribuciones.

PI	Nº HOMBRE	TOTAL MES	MEDIA MES	Nº MUJER	TOTAL MES	MEDIA MES	DIF. MES (M - H)	DIF, ANUAL
A	609	1.109.885,92	1.822,47	428	736.990,78	1.721,94	-100,53	-1.407,44
B	50	85.990,00	1.719,80	32	54.416,96	1.700,53	-19,27	-269,78
C	19	38.448,72	2.023,62	13	26.671,42	2.051,65	28,03	392,43

Los datos retributivos del PAS, funcionario y laboral, y sus diferentes figuras se incluyen en el Anexo II.

5.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

En la UPV, el instrumento básico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo es el Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género.

Aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 04 de octubre de 2018, viene a modificar el anterior protocolo de fecha de septiembre de 2014.

Desde la entrada en vigor del primer Protocolo, septiembre de 2014, se ha activado en dos ocasiones a instancia de mujer afectada.

RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNÓSTICO

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

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

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

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

La atracción de talento masculino a la administración y servicios debe realizarse mediante el análisis de las opciones laborales y tendencias del mercado laboral: las diferencias salariales y



oportunidades de crecimiento profesional siguen primando en los hombres frente a las condiciones laborales como el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO I. AUDITORÍA RETRIBUTIVA PDI. EJERCICIO 2021.

1. Retribuciones del PDI funcionario: CÁTEDRAS UNIVERSIDAD (Nivel 29); TITULARES UNIVERSIDAD y CÁTEDRAS E.U. (Nivel 27); TITULARES E.U. (Nivel 26).

2. Retribuciones del PDI contratado laboral: CONTRATADO DOCTOR INTERINO; CONTRATADO DOCTOR; COLABORADOR; AYUDANTE DOCTOR; AYUDANTE.

3. Retribuciones del PDI contratado laboral: ASOCIADO.

4. Retribuciones del Prof. VISITANTE contratado laboral.



5. Retribuciones del Prof. LABORAL EMÉRITO.
6. Retribuciones de cargos estatutarios.
7. Retribuciones por méritos docentes (Quinquenios). Retribuciones Complemento de productividad (Sexenios).
8. Sexenios de Secundaria a tiempo completo.



RETRIBUCIONES PROFESORADO FUNCIONARIO EN BASE A LA LEY DE PRESUPUESTOS PARA EL EJERCICIO 2021

DENOMINACIÓN	DEDICACIÓN	SUELDO	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO	SUELDO PEXTRA	TOTAL RETRIB. ANUAL	TRIENIO MENSUAL	TRIENIO PEXTRA
PROFESORADO FUNCIONARIO								
CATEDRÁTICOS UNIVERSIDAD (NIVEL 29)	TC	1.214,39	951,46	1.072,77	749,38	44.410,66	46,71	28,85
	6H	526,07	876,90	0,00	324,64	19.238,72	20,25	12,50
	5H	438,39	730,75	0,00	270,55	16.032,28	16,87	10,41
	4H	350,72	584,60	0,00	216,44	12.825,92	13,50	8,33
	3H	263,04	438,45	0,00	162,33	9.619,44	10,12	6,25
TITULARES UNIVERSIDAD Y CATEDRÁTICOS E.U. (NIVEL 27)	TC	1.214,39	871,43	500,49	749,38	35.278,32	46,74	28,85
	6H	526,07	594,32	0,00	324,64	15.282,60	20,25	12,50
	5H	438,39	495,26	0,00	270,55	12.735,42	16,87	10,41
	4H	350,72	396,21	0,00	216,44	10.186,46	13,50	8,33
	3H	263,04	297,16	0,00	162,33	7.641,36	10,12	6,25
TITULARES E.U. (NIVEL 26)	TC	1.214,39	764,54	309,03	749,38	31.101,42	46,74	28,85
	6H	526,07	465,07	0,00	324,64	13.473,10	20,25	12,50
	5H	438,39	387,56	0,00	270,55	11.227,62	16,87	10,41
	4H	350,72	310,05	0,00	216,44	8.982,22	13,50	8,33
	3H	263,04	232,54	0,00	162,33	6.736,70	10,12	6,25

RETRIBUCIONES PROFESORADO CONTRATADO LABORAL EN BASE A LA LEY DE PRESUPUESTOS PARA EL EJERCICIO 2021

DENOMINACIÓN	DEDICACIÓN	SUELDO	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO	TOTAL MENSUAL	SUELDO PEXTRA	PEXTRA	TOTAL RETRIB. ANUAL	TRIENIO MENSUAL	TRIENIO PEXTRA
CONTRATADO DOCTOR INTERINOTC	TC	1.214,39	871,43	152,83	2.238,65	749,38	1.773,64	30.411,08	46,74	28,85
CONTRATADO DOCTOR COLABORADOR	TC	1.214,39	871,43	152,83	2.238,65	749,38	1.773,64	30.411,08	46,74	28,85
COLABORADOR AYUDANTE DOCTOR	TC	1.214,39	764,54	94,42	2.073,35	749,38	1.608,34	28.096,88	46,74	28,85
	TC	1.196,73	764,54	0,00	1.961,27	749,38	1.503,03	26.541,30	46,74	28,85
AYUDANTE	TC	1.196,73	269,32	0,00	1.466,05	749,38	1.007,81	19.608,22	46,74	28,85

Paga extra que está formada por una mensualidad del SUELDO P. EXTRA más el 100% del complemento de destino mensual y el 100% complemento específico mensual.

RETRIBUCIONES PROFESORADO CONTRATADO LABORAL EN BASE A LA LEY DE PRESUPUESTOS PARA EL EJERCICIO 2021

DENOMINACIÓN	DEDICACIÓN	SUELDO	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO	TOTAL MENSUAL	SUELDO PEXTRA	PEXTRA	TOTAL RETRIB. ANUAL
TIPO 1: ASOCIADO	6 H	354,48	203,89	0,00	558,37	218,74	422,63	7.545,70
	5 H	295,42	169,93	0,00	465,35	182,30	352,23	6.288,66
	4 H	236,35	135,94	0,00	372,29	145,84	281,78	5.031,04
	3 H	177,27	101,98	0,00	279,25	109,39	211,37	3.773,74

Paga extra que está formada por una mensualidad del SUELDO P. EXTRA más el 100% complemento específico mensual.

RETRIBUCIONES PROFESORADO CONTRATADO LABORAL EN BASE A LA LEY DE PRESUPUESTOS PARA EL EJERCICIO 2021

DENOMINACIÓN	DEDICACIÓN	SUELDO	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO	TOTAL MENSUAL	SUELDO PEXTRA	PEXTRA	TOTAL RETRIB. ANUAL
VISITANTE	TC	971,41	917,26	0,00	1.888,67	599,44	1.516,70	25.697,44
	P06	354,48	203,89	0,00	558,37	218,74	422,63	7.545,70

Paga extra que está formada por una mensualidad del SUELDO P. EXTRA más el 100% complemento específico mensual.

RETRIBUCIONES PROFESORADO CONTRATADO LABORAL EN BASE A LA LEY DE PRESUPUESTOS PARA EL EJERCICIO 2021



DENOMINACIÓN	DEDICACIÓN	SUELDO	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO	TOTAL MENSUAL	SUELDO PEXTRA	PEXTRA	TOTAL RETRIB. ANUAL
EMÉRITO	TC	1.466,01	0,00	0,00	1.466,01	904,64	904,64	19.401,40
	6H	662,53	0,00	0,00	662,53	408,83	408,83	8.768,02
	3H	331,27	0,00	0,00	331,27	204,42	204,42	4.384,08

RETRIBUCIONES CARGOS ESTATUTARIOS 2021

ÓRGANO UNIPERSONAL	RIBUCIÓN MENSUAL	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
RECTOR UNIVERSIDAD	1.560,12	1.560,12	21.841,68
VICERRECTORES Y DIRECTORES DELEGADOS	705,32	705,32	9.874,48
GERENTE	1.213,16	1.213,16	16.984,24
SECRETARIO GENERAL	705,32	705,32	9.874,48
DEFENSOR UNIVERSITARIO	705,32	705,32	9.874,48
DECANOS FACULTADES Y DIRECTORES ESCUELA	549,95	705,32	9.874,48
DEFENSOR UNIVERSITARIO ADJUNTO	549,95	549,95	7.699,30
DIRECTORES DEPARTAMENTO	397,96	549,95	7.699,30
DIRECTORES DE ÁREA	397,96	397,95	5.571,44
DIRECTORES INSTITUTOS UNIVERSITARIOS DE INVESTIGACIÓN	397,96	397,95	5.571,44
VICEDECANOS FACULTADES Y SUBDIRECTORES ESCUELA	296,78	295,78	4.154,92
SECRETARIO DE FACULTAD Y ESCUELA	296,78	295,78	4.154,92
DIRECTORES CENTROS PROPIOS DE INVESTIGACIÓN	296,78	295,78	3.326,68
DIRECTOR SERVICIO RADIACIONES	237,62	237,62	2.995,16
SECRETARIO DEPARTAMENTO	213,94	213,94	2.995,16
SUBDIRECTOR DEPARTAMENTO	213,94	213,94	2.995,16
SECRETARIOS Y SUBDIRECTORES INSTITUTOS UNIVERSITARIOS DE INVESTIGACIÓN	213,94	213,94	2.995,16

RETRIBUCIONES COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD (SEXENIOS) PARA EL EJERCICIO 2021

DENOMINACIÓN	RIBUCIÓN MENSUAL	TOTAL ANUAL
CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD	162,72	1.952,64
PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD	131,82	1.581,84
CATEDRÁTICOS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	131,82	1.581,84
PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES	131,82	1.581,84
TITULARES ESCUELA UNIVERSITARIA	111,52	1.338,24
PROFESORES COLABORADORES	111,52	1.338,24
INVESTIGADOR CIENTÍFICO	147,26	1.767,12

SEXENIOS DE SECUNDARIA A TIEMPO COMPLETO 2021

DENOMINACIÓN	RIBUCIÓN INDIVIDUAL	RIBUCIÓN ANUAL	TOTAL ANUAL
1er. SEXENIO	112,38	112,38	1.348,56
2º SEXENIO	119,03	231,41	2.776,92
3er. SEXENIO	136,15	367,56	4.410,72
4º SEXENIO	148,20	515,76	6.189,12
5º SEXENIO	86,15	601,91	7.222,92



ANEXO II. AUDITORÍA RETRIBUTIVA PAS. EJERCICIO 2021

1. Retribuciones básicas del PAS: sueldo, trienios.
2. Complemento destino.
3. Complemento específico.
4. Complemento específico E personal laboral CV. Valencia.
5. Carrera profesional.
6. Retribuciones cargos estatutarios.
7. C.C.C. Específico.

RETRIBUCIONES BÁSICAS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS – AÑO 2021

SUELDO				
GRUPO/SUBGRUPO	SUELDO MENSUAL	TOTAL SUELDO ANUAL	SUELDO PAGA EXTRA	SUMATOTAL ANUAL
GRUPO A-A1	1.214,39	14.572,68	749,38	16.071,44
GRUPO B-A2	1.050,06	12.600,72	765,83	13.366,55
GRUPO C-C1	788,42	9.461,04	681,43	10.142,47
GRUPO D-C2	656,18	7.874,16	650,20	8.524,36
GRUPO E	600,58	7.206,96	600,58	7.807,54

TRIENIOS				
GRUPO/SUBGRUPO	TRIENIO MENSUAL	TOTAL TRIENIO ANUAL	TRIENIO P.EXTRA	IIENIOS SUMA TOTAL ANUAL
GRUPO A-A1	46,74	560,88	28,85	618,58
GRUPO B-A2	38,12	457,44	27,79	513,02
GRUPO C-C1	28,85	346,20	24,91	396,02
GRUPO D-C2	19,64	235,68	19,44	274,56
GRUPO E	14,78	177,36	14,78	206,92

COMPLEMENTO DE DESTINO – AÑO 2021

NIVEL.C.DESTINO	C.D. MENSUAL	C.D. ANUAL	PAGA EXTRA	SUMA TOTAL ANUAL
8	211,05	2.532,60	211,05	2.954,70
9	223,38	2.680,56	223,38	3.127,32
10	235,65	2.827,80	235,65	3.299,10
11	260,20	3.122,40	260,20	3.642,80
12	284,80	3.417,60	284,80	3.987,20
13	309,40	3.712,80	309,40	4.331,60
14	334,02	4.008,24	334,02	4.676,28
15	358,56	4.302,72	358,56	5.019,84
16	383,19	4.598,28	383,19	5.364,66
17	407,72	4.892,64	407,72	5.708,08
18	432,32	5.187,84	432,32	6.052,48
19	456,91	5.482,92	456,91	6.396,74
20	481,48	5.777,76	481,48	6.740,72
21	518,33	6.219,96	518,33	7.256,62



22	558,28	6.699,36	558,28	7.815,92
23	598,33	7.179,96	598,33	8.376,62
24	638,29	7.659,48	638,29	8.936,06
25	678,31	8.139,72	678,31	9.496,34
26	764,54	9.174,48	764,54	10.703,56
27	871,43	10.457,16	871,43	12.200,02
28	911,48	10.937,76	911,48	12.760,72
29	951,46	11.417,52	951,46	13.320,44
30	1.060,77	12.729,24	1.060,77	14.850,78
PARALOSQUEPERTENECENALGRUPOE				
13	322,42	3.869,04	322,42	4.513,88

COMPLEMENTO ESPECÍFICO – AÑO 2021

NIVEL C. ESPECÍFICO	C.E. MENSUAL	C.E. ANUAL	C.E. EXTRA	PAGA	SUMATOTAL ANUAL
E001	288,59	3.463,08	288,59		4.040,26
E002	300,88	3.610,56	300,88		4.212,32
E003	308,69	3.704,28	308,69		4.321,66
E004	330,11	3.961,32	330,11		4.621,54
E005	351,80	4.221,60	351,80		4.925,20
E006	365,33	4.383,96	365,33		5.114,62
E007	373,28	4.479,36	373,28		5.225,92
E008	382,44	4.589,28	382,44		5.354,16
E009	392,08	4.704,96	392,08		5.489,12
E010	407,92	4.895,04	407,92		5.710,88
E011	429,74	5.156,88	429,74		6.016,36
E012	446,46	5.357,52	446,46		6.250,44
E013	457,41	5.488,92	457,41		6.403,74
E014	466,37	5.596,44	466,37		6.529,18
E015	484,40	5.812,80	484,40		6.781,60
E016	497,06	5.964,72	497,06		6.958,84
E017	507,80	6.093,60	507,80		7.109,20
E018	525,40	6.304,80	525,40		7.355,60
E019	533,34	6.400,08	533,34		7.466,76
E020	550,38	6.604,56	550,38		7.705,32
E021	572,35	6.868,20	572,35		8.012,90
E022	586,82	7.041,84	586,82		8.215,48
E023	602,53	7.230,36	602,53		8.435,42
E024	615,21	7.382,52	615,21		8.612,94
E025	627,03	7.524,36	627,03		8.778,42
E026	644,61	7.735,32	644,61		9.024,54
E027	652,92	7.835,04	652,92		9.140,88
E028	661,23	7.934,76	661,23		9.257,22
E029	677,25	8.127,00	677,25		9.481,50
E030	699,46	8.393,52	699,46		9.792,44
E031	728,72	8.744,64	728,72		10.202,08
E032	750,51	9.006,12	750,51		10.507,14
E033	764,73	9.176,76	764,73		10.706,22
E034	779,99	9.359,88	779,99		10.919,86
E035	821,84	9.862,08	821,84		11.505,76
E036	893,49	10.721,88	893,49		12.508,86
E037	926,89	11.122,68	926,89		12.976,46
E038	959,25	11.511,00	959,25		13.429,50
E039	1.000,98	12.011,76	1.000,98		14.013,72
E040	1.043,83	12.525,96	1.043,83		14.613,62
E041	1.057,19	12.686,28	1.057,19		14.800,66
E042	1.104,63	13.255,56	1.104,63		15.464,82
E043	1.158,21	13.898,52	1.158,21		16.214,94
E044	1.175,14	14.101,68	1.175,14		16.451,96
E045	1.251,57	15.018,84	1.251,57		17.521,98
E046	1.398,44	16.781,28	1.398,44		19.578,16



E047	1.454,99	17.459,88	1.454,99	20.369,86
E048	1.577,89	18.934,68	1.577,89	22.090,46
E049	1.615,79	19.389,48	1.615,79	22.621,06
E050	1.710,56	20.526,72	1.710,56	23.947,84
G	2.923,72	35.084,64	2.923,72	40.932,08
PARALOSQUEPERTENECENALGRUPOE				
E007	381,76	4.581,12	381,76	5.344,64

COMPLEMENTO ESPECIFICO "E" PERSONAL LABORAL CV. VALENCIA EJERC. 2021

DENOMINACIÓN	RIBUCIÓN MENSUAL	PAGAEXTRA	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO A-A1	121,48	121,48	1.700,72
GRUPO B-A2	105,03	105,03	1.470,42
GRUPO C-C1	78,87	78,87	1.104,18
GRUPO D-C2	65,65	65,65	919,10
GRUPO E	60,09	60,09	841,26

CARRERA PROFESIONAL 2021

GRUPO/SUBGRUPO	GRADODEDESARROLLO PROFESIONAL	TOTAL CARRERA	MENSUAL	EXTRA
A1	A11	3.384,92	241,78	241,78
	A12	6.769,28	483,52	483,52
	A13	10.153,64	725,26	725,26
	A14	13.538,42	967,03	967,03
A2	A21	2.200,38	157,17	157,17
	A22	4.400,20	314,30	314,30
	A23	6.600,16	471,44	471,44
	A24	8.799,98	628,57	628,57
C1	C11	1.410,50	100,75	100,75
	C12	2.820,72	201,48	201,48
	C13	4.231,08	302,22	302,22
	C14	5.641,16	402,94	402,94
C2	C21	1.1228,68	80,62	80,62
	C22	2.256,80	161,20	161,20
	C23	3.384,92	241,78	241,78
	C24	4.513,18	322,37	322,37
AP	AP1	846,44	60,46	60,46
	AP2	1.692,60	120,90	120,90
	AP3	2.538,76	181,34	181,34
	AP4	3.384,92	241,78	241,78

RETRIBUCIONES CARGOS ESTATUTARIOS 2021

ÓRGANO UNIPERSONAL	RIBUCIÓN MENSUAL	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
RECTOR UNIVERSIDAD	1.560,12	1.560,12	21.841,68
VICERRECTORES Y DIRECTORES DELEGADOS	705,32	705,32	9.874,48
GERENTE	1.213,16	1.213,16	16.984,24
SECRETARIO GENERAL	705,32	705,32	9.874,48
DEFENSOR UNIVERSITARIO	705,32	705,32	9.874,48
DECANOS FACULTADES Y DIRECTORES ESCUELA	549,95	705,32	9.874,48
DEFENSOR UNIVERSITARIO ADJUNTO	549,95	549,95	7.699,30
DIRECTORES DEPARTAMENTO	397,96	549,95	7.699,30
DIRECTORES DE ÁREA	397,96	397,95	5.571,44
DIRECTORES INSTITUTOS UNIVERSITARIOS DE INVESTIGACIÓN	397,96	397,95	5.571,44



VICEDECANOS FACULTADES Y SUBDIRECTORES ESCUELA	296,78	295,78	4.154,92
SECRETARIO DE FACULTAD Y ESCUELA	296,78	295,78	4.154,92
DIRECTORES CENTROS PROPIOS DE INVESTIGACIÓN	296,78	295,78	3.326,68
DIRECTOR SERVICIO RADIACIONES	237,62	237,62	2.995,16
SECRETARIO DEPARTAMENTO	213,94	213,94	2.995,16
SUBDIRECTOR DEPARTAMENTO	213,94	213,94	2.995,16
SECRETARIOS Y SUBDIRECTORES INSTITUTOS UNIVERSITARIOS DE INVESTIGACIÓN	213,94	213,94	2.995,16

COMPLEMENTO ESPECÍFICO AÑO 2021

GRUPO	NIVEL	ESPECÍFICO	PRORRATA	P. SEMESTRAL	P. ANUAL
A1	30	G	730,71	4.384,26	8.768,52
A1	30	VG	541,69	3.250,12	6.500,24
A1	30	E050	368,50	2.211,02	4.422,04
A1	27	E050	283,41	1.700,48	3.400,96
A1	26	E049	275,21	1.651,25	3.302,50
A1	26	E048	261,55	1.569,30	3.138,60
A1	26	E047	261,55	1.569,30	3.138,60
A1	26	E044	277,44	1.664,66	3.329,32
A1	26	E043	234,81	1.408,83	2.817,66
A1	25	E047	301,96	1.811,75	3.623,50
A1	25	E046	194,87	1.169,19	2.338,38
A1	25	E042	261,72	1.570,30	3.140,60
A1	24	E042	246,91	1.481,46	2.962,92
A1	24	E040	246,91	1.481,46	2.962,92
A1	24	E035	231,64	1.389,86	2.779,72
A1	24	E026	231,64	1.389,86	2.779,72
A1	22	E048	241,93	1.451,60	2.903,20
A1	22	E045	241,93	1.451,60	2.903,20
A1	22	E044	241,93	1.451,60	2.903,20
A1	22	E042	217,72	1.306,29	2.612,58
A1	22	E040	241,67	1.450,02	2.900,04
A1	22	E038	217,76	1.306,56	2.613,12
A1	22	E033	239,74	1.438,45	2.876,90
A1	22	E032	239,03	1.434,19	2.868,38
A1	22	E026	236,05	1.416,31	2.832,62
A1	20	E030	235,35	1.412,10	2.842,20
A1	20	E027	327,39	1.964,33	3.928,66
A1	20	E026	225,50	1.352,97	2.705,94
A1	20	E020	215,78	1.294,67	2.589,34
A1	20	E016	213,47	1.280,79	2.561,58
A2	24	E035	218,20	1.309,22	2.617,44
A2	22	E035	232,97	1.397,81	2.795,62
A2	22	E032	225,00	1.349,97	2.699,94
A2	21	E028	170,66	1.023,96	2.047,92
A2	20	E045	221,78	1.330,65	2.661,30
A2	20	E030	221,78	1.330,65	2.661,30
A2	20	E028	188,65	1.1131,88	2.263,76
A2	20	E026	211,92	1.271,53	2.543,06
A2	20	E020	202,54	1.215,25	2.430,50
A2	20	E016	199,89	1.199,33	2.398,66
A2	19	E028	186,28	1.117,69	2.235,38
A2	19	E023	165,21	991,26	1.982,52
A2	19	E015	142,08	852,46	1.704,92
A2	19	E012	140,18	841,10	1.682,20
C1	22	E040	227,63	1.365,78	2.731,56



C1	22	E035	213,58	1.281,50	2.563,00
C1	22	E032	182,02	1.092,13	2.184,26
C1	22	E028	178,89	1.073,34	2.146,68
C1	22	E023	157,82	946,93	1.893,86
C1	21	E035	149,91	899,43	1.798,86
C1	21	E030	187,69	1.126,11	2.252,22
C1	21	E028	162,05	972,32	1.944,64
C1	21	E023	140,99	845,91	1.691,82
C1	21	E015	138,13	828,77	1.657,54
C1	20	E035	157,12	942,69	1.885,38
C1	19	E035	154,75	928,49	1.856,98
C1	19	E033	155,57	933,39	1.866,78
C1	19	E028	166,90	1.001,39	2.002,78
C1	19	E023	145,83	874,98	1.749,96
C1	19	E021	132,93	797,60	1.595,20
C1	19	E015	122,69	736,15	1.472,30
C1	19	E012	120,80	724,77	1.449,54
C1	17	E024	130,31	781,88	1.563,76
C1	17	E023	130,01	780,05	1.556,10
C1	17	E022	129,70	778,19	1.556,38
C1	17	E021	112,26	673,53	1.347,06
C1	17	E019	136,95	821,70	1.643,40
C1	17	E017	136,40	818,39	1.636,78
C1	17	E013	112,84	677,02	1.354,04
C1	17	E007	125,75	754,51	1.509,02
C1	15	E017	116,84	700,06	1.400,12
C1	15	E012	108,06	648,34	1.296,68
C1	15	E007	98,60	591,58	1.183,16
C1	14	E011	102,78	616,66	1.233,32
C2	17	E022	105,63	633,75	1.267,50
C2	17	E021	104,91	629,43	1.258,86
C2	17	E017	113,37	680,20	1.360,40
C2	17	E013	103,57	621,06	1.242,12
C2	17	E007	102,73	616,35	1.232,70
C2	15	E045	206,51	1.239,08	2.478,16
C2	15	E019	105,92	635,52	1.271,04
C2	15	E017	105,77	634,62	1.269,24
C2	15	E012	93,87	563,19	1.126,38
C2	15	E010	93,87	563,19	1.128,38
C2	15	E007	95,13	570,75	1.141,50
C2	12	E017	206,21	1.237,28	2.474,56
E	14	E012	86,17	517,02	1.034,04
E	13	E007	78,66	471,93	943,86



III PLA D'IGUALTAT (2021-2024) DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Aprovat pel Consell de Govern de 14 d'octubre de 2021

1. MARC NORMATIU

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de les dones i els homes¹ (LOI), en la seua exposició de motius, reconeix que té el fonament en la Constitució, amb especial referència als articles 9.2 i 14, així com en el reconeixement de la igualtat entre les dones i els homes com a principi jurídic universal establert, entre altres textos internacionals, en la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983. Aquest reconeixement internacional com a principi jurídic universal s'ha afermat i desenvolupat en les conferències mundials monogràfiques de Nairobi (1985) i Pequín (1995).

En l'àmbit de la Unió Europea, el Tractat d'Amsterdam (1 de maig de 1999) estableix la igualtat entre les dones i els homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres com a objectiu que cal integrar en totes les polítiques i accions de la Unió Europea i dels seus membres.

El Pla d'igualtat de la Universitat Politècnica de València es desenvolupa segons el marc normatiu establert per la LOI i les normes concordants.

Revesteixen una rellevància especial, per l'impacte directe que tenen en l'elaboració de plans d'igualtat, les normes següents:

- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març de 2019, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i els homes en l'ocupació i l'educació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre les dones i els homes.

En l'àmbit universitari, la LOI introdueix les modificacions pertinents, que resten incorporades en la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, així com la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació.

Pel que fa a l'actuació contra la violència de gènere i les violències sobre la dona i al trasllat d'aquesta actuació a l'entorn educatiu i laboral, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere posa les bases de la garantia dels drets de les dones víctimes de violència de gènere, i dels de les seues filles i fills.

¹ BOE núm. 71, de 23 de març de 2007.



El desenvolupament efectiu de les mesures disposades en la Llei orgànica 1/2004 es preveu en el Pacte d'Estat contra la violència de gènere que, a través dels seus 10 eixos de treball, incideix en tots els àmbits de la societat, i que van ratificar al desembre del 2017 els grups parlamentaris, les comunitats autònomes i les entitats locals representades en la Federació Espanyola de Municipis i Províncies.

El principi d'igualtat de tracte i no discriminació, en la seua dimensió de reconeixement i garantia dels drets individuals vinculats a l'orientació sexual i a la identitat i/o expressió de gènere, s'estableix, en data de setembre del 2021, en les normes següents:

- [Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria del dret a contraure matrimoni.](#)
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones.
- Instrucció de 23 d'octubre de 2018, de la Direcció General dels Registres i del Notariat, sobre canvi de nom en el Registre civil de persones transsexuals.

Està en tràmit d'aprovació², en data d'1 de setembre de 2021, l'[Avantprojecte de Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets LGTBI.](#)

A l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana, el marc normatiu en matèria d'igualtat entre les dones i els homes comprèn les normes següents:

- [Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre les dones i els homes.](#)
- [Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.](#)

En el desenvolupament del principi d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI+, la Comunitat Valenciana es dota de la normativa següent:

- [Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral de reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.](#)
- [Decret 102/2018, de 27 de juliol, del Consell, de desenvolupament de la Llei 8/2017, integral de reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.](#)
- [Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.](#)
- [Decret 101/2020, de 7 d'agost, del Consell, de desenvolupament de la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.](#)

2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

El Consell de Govern de la Universitat Politècnica de València, en la sessió de 22 de juliol de 2021, va adoptar l'acord d'aprovació de la renovació del *Compromís institucional amb les polítiques d'igualtat*³ el text íntegre del qual es transcriu tot seguit:

² URL:

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



Els Estatuts de la Universitat Politècnica de València inclouen com una de les finalitats de la Universitat el foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre les dones i els homes, així com garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, orientació sexual, raça, religió, discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 2.i). Així mateix, és un compromís de responsabilitat social corporativa fixat en els Estatuts de la Universitat afavorir les polítiques d'igualtat en tots els seus àmbits (article 3.c).

El Consell de Govern, en la sessió d'1 de febrer de 2012, va aprovar el compromís institucional amb les polítiques d'igualtat amb la signatura del rector Juan Francisco Juliá Igual (publicat en el *Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València*, número 56), en virtut del qual es va crear la Unitat d'Igualtat, en compliment del mandat de la disposició addicional 12 de la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats. S'iniciaren llavors els treballs per a l'elaboració del Pla d'igualtat i es constituí la Comissió d'Igualtat per al personal, com a òrgan de treball, consulta i participació, en col·laboració amb la Unitat d'Igualtat.

L'evolució de la institució, d'acord amb els avanços de la nostra societat, requereix una renovació de les actuacions de la Universitat Politècnica de València que done resposta al que s'estableix en la normativa vigent en matèria d'igualtat entre les dones i els homes, i a la realització efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació, i alhora acomplisca la reglamentació i les convocatòries europees referents als projectes d'investigació i altres que siguin d'interès estratègic per a la Universitat.

D'acord amb el que s'ha exposat, i en el marc de la legislació vigent i dels Estatuts de la Universitat, es proposa elevar per a l'aprovació, si escau, pel Consell de Govern, prèviament a la subscripció per part del Sr. Rector Magnífic José Esteban Capilla Romá, la ratificació del compromís institucional amb les polítiques d'igualtat entre les dones i els homes i amb el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en tots els àmbits de l'activitat universitària, i amb atenció especial pel que fa a...

- a) La igualtat entre les dones i els homes en el reclutament i el progrés de la carrera professional, inclosa la formació per a la promoció.
- b) La conciliació i la cultura organitzacional que promoga l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, així com una comunicació, interna i externa, amb criteris inclusius.
- c) L'equilibri entre les dones i els homes en el lideratge i les decisions amb mesures dirigides a corregir la bretxa de gènere derivada de la infrarepresentació femenina.
- d) Les accions dirigides a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca.
- e) Les mesures de prevenció, detecció i eliminació de la violència de gènere, inclòs l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com de la violència basada en l'orientació sexual i la identitat i/o expressió de gènere i la que es dirigisca contra les persones pel seu origen i/o cultura o per qualsevol altra condició personal o circumstància social.

³ Secretaria General. Consell de Govern. Consulta en:

<https://aplicat.upv.es/goc/rest/publicacion/acuerdos?lang=es&pàgina=0&text=igualtat&anyo=2021&fInicio=&fFin=&tipoOrganold=&organold=&descriptorId=&claveld=>



Els àmbits enunciats, establits en el II Pla d'igualtat prorrogat en la sessió de 17 de desembre de 2020 (i publicat en el *Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València*, número 138), mantenen la seua vigència fins a l'aprovació del III Pla d'igualtat, en l'estructura i la concreció d'accions del qual es requereix la col·laboració dels vicerektorats i les àrees implicats, així com la de la Comissió Negociadora del Pla.

3. AVALUACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT (2017-2020)

Es presenta ací el resum de les accions realitzades, de les no aconseguides i de les que es troben en curs per tenir un caràcter permanent, resultat de l'informe de seguiment i avaluació del II Pla d'igualtat (2017-2020),

Conèixer el grau d'execució aconseguït en cadascun dels set eixos del II Pla d'igualtat té com a objectiu avaluar-ne l'impacte en la consecució de la igualtat efectiva en el període 2017-2020 i gener-maig del 2021, de pròrroga de la seua vigència.

El seguiment de cada eix té en consideració els ítems de desenvolupament de les accions següents:

- No aconseguida: s'ha iniciat el procés, però no se n'ha aconseguït la implementació.
- En curs: té un caràcter continu, periòdic o permanent en l'execució.
- Realitzada: conclusa; que es considere com a aconseguïda, però, no implica que no calga fer-la de nou al cap d'un temps.

	EN CURS	REALITZADES	NO ACONSEGUIDES
Eix 1. Reputació corporativa en igualtat	5	1	1
Eix 2. Comunicació, imatge i llenguatge institucional	4	1	3
Eix 3. Responsabilitat social en matèria d'igualtat	3	3	2
Eix 4. Polítiques d'igualtat en investigació, innovació i transferència	3	0	3
Eix 5. Participació i desenvolupament professional	5	0	1
Eix 6. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per identitat i/o expressió de gènere	2	4	0
Eix 7. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar	1	0	3
TOTAL: 45 accions	23	9	13

El nivell de desenvolupament del conjunt de les 45 accions previstes per al període 2017-2020, computada la pròrroga fins al maig de 2021, és de:

- 23 accions en curs: tenen un caràcter continu, periòdic o permanent en l'execució.
- 9 accions realitzades: en fer-les s'ha assolit l'objectiu que es perseguia.



- 13 accions no aconseguides: s'ha iniciat el procés, però no se n'ha aconseguit la implementació.

L'ampli nombre d'accions en curs respon a la necessària periodicitat o permanència en l'execució que s'observa en les accions que tenen una dimensió formativa, informativa o d'integració en la pràctica institucional, com ara la comunicació inclusiva, la desagregació de dades estadístiques o la clàusula social en els plecs de contractació.

Pel que fa a les accions realitzades o complides en l'objectiu íntegre, cal considerar que responen a una periodicitat única o bé el seu resultat final està concretat en un document, com és el cas dels diferents protocols elaborats amb caràcter instrumental per a la garantia dels drets individuals de les persones de la comunitat universitària. Aquestes accions es poden considerar de nou tant per a millorar el document o instrument elaborat com per a oferir noves edicions formatives o d'esdeveniments.

Els resultats de l'avaluació global del II Pla d'igualtat de la UPV mostren un 52% d'accions en curs, un 20% d'accions realitzades i un 28% de no aconseguides, cosa que indica un avanç en la implementació efectiva de les accions, amb el compliment del 72% de les accions programades.

El seguiment i avaluació del II Pla d'igualtat de la UPV dona peu a les conclusions següents:

1. Resultats de les accions:

- Les accions en curs, les que són de realització contínua o tenen una periodització estable, representen un compliment del 52% del Pla.
- Les accions realitzades, les que assolixen el seu objectiu a través de la seua pròpia execució tot i que siguen susceptibles de noves edicions, són un 20% del total de les accions programades.
- Les accions no aconseguides, aquelles que, després d'iniciar-se'n la implementació, finalment no es desenvolupen, s'estableixen en un 28% de mesures, amb una dimensió específica en drets individuals (conciliació), generals (formació) i institucionals (pressupost, llenguatge inclusiu).
- Les accions previstes en curs representen un compliment del 52%, mentre que les realitzades suposen un 20%, la qual cosa representa un desenvolupament global del 72%.

2. Oportunitats de millora:

- L'absència de dinàmiques de col·laboració internes, així com la no participació en el disseny de les accions per part dels possibles serveis implicats en el seu desenvolupament, dificulten la implementació real de les mesures aprovades.
- Les àrees, els serveis o les estructures vinculats a cada acció han de ser consultats sobre el seu disseny i cronograma, i sobre els indicadors aplicables per a fer-ne el seguiment i l'avaluació.
- Les demandes de la comunitat universitària s'han d'incorporar en l'estudi de noves accions a emprendre, així com en el manteniment d'aquelles accions que es consideren en realització contínua.



- Incorporació de la comunicació inclusiva en tota relació institucional, en qualsevol suport, expressió i llengua.
- Revisió de l'aplicació de la desagregació per sexes en estadístiques.
- Creació d'una eina que facilite l'anàlisi de l'aplicació de la clàusula social en els plecs de contractació.

3. Alumnat:

- El Pla d'igualtat de la UPV considera el conjunt de la comunitat universitària des de tres dimensions: laboral, acadèmica i social. És la dimensió acadèmica la que representa l'alumnat com a raó de ser de l'activitat universitària.
- La incorporació de l'alumnat al Pla d'igualtat s'ha de fer segons el marc de l'Estatut de l'estudiant universitari i, en la mesura en què estiga vigent, en la Normativa de convivència universitària.
- Aspectes que cal prendre en consideració respecte de l'alumnat en el pròxim Pla d'igualtat:
 - Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i acadèmica.
 - Incorporació d'estratègies docents amb perspectiva de gènere per a una formació integral.
 - Facilitació de la inserció laboral des del coneixement dels seus drets, amb perspectiva de gènere i des de l'orientació professional lliure d'estereotips de gènere.
 - Accés a formació específica en matèria d'igualtat i no discriminació.
 - Integració de les vies i mesures específiques per a una tolerància zero davant de tota mena de violència, especialment davant de l'assetjament sexual, per raó de gènere, per orientació sexual i per identitat i/o expressió de gènere.

4. Personal docent i investigador. Cal sotmetre a una nova anàlisi les accions dirigides a:

- Impulsar les mesures en matèria de conciliació com a factor d'impacte en la bretxa acadèmica de gènere.
- Facilitar formació amb integració de l'anàlisi de gènere tant en la docència com en la recerca.
- Establir les dinàmiques que porten a la visibilitat de les activitats formatives, acadèmiques i investigadores amb perspectiva de gènere a la UPV.

5. Personal d'administració i serveis. Personal d'investigació. El resultat d'avaluació del II Pla revela la necessitat de...

- Revisió de les mesures de conciliació segons la detecció de necessitats del PAS.
- Establiment de la modalitat de teletreball com a mesura de gestió del temps laboral, personal i familiar. S'impulsarà l'anàlisi de funcions i tasques de llocs auxiliars per a determinar les que són susceptibles de no presencialitat.
- Formació en igualtat i no discriminació aplicada a les funcions exercides.

4. DIAGNÒSTIC: RESUM EXECUTIU



Elaborat per la Comissió Negociadora del III Pla d'igualtat, l'Informe diagnòstic, el contingut íntegre del qual pot consultar-se en l'annex I, es concreta en les conclusions següents:

1. La plantilla de la UPV és resultat de l'evolució de les polítiques de desenvolupament de la UPV i de la seua consolidació com a institució de prestigi.

2. El gruix de la plantilla del PDI se situa en la franja d'edat entre els 45 i 55 anys, que representa el 62,22% del seu conjunt. Pel que fa al PAS, la franja d'edat entre els 45 i 55 anys representa el 70,53% del total dels seus membres. Quant al PI, el major nombre de membres, el 72%, es troba en la franja d'edat entre els 25 i 35 anys. Cal una previsió programàtica que facilite l'agilitat en els reemplaçaments per jubilació i baixes definitives tant en el PDI com en el PAS.

3. El PDI presenta altes taxes de masculinització en el seu funcionariat. La via de modificació d'aquesta realitat exigeix la captació del talent femení possible a través del règim laboral i les diferents figures contractuals que comprèn.

4. La sobrerrepresentació femenina en el PAS és una realitat que cal entendre com una oportunitat de millora per a la transformació social de la mateixa institució, a través d'una major presència en els llocs de decisió.

L'atracció de talent masculí cap a l'administració i els serveis s'ha de fer mitjançant l'anàlisi de les opcions laborals i les tendències del mercat laboral: les diferències salarials i les oportunitats de creixement professional continuen prevalent en els homes, enfront de les condicions laborals com l'exercici dels drets de conciliació.

5. Els processos de selecció i accés compleixen els principis normatius que caracteritzen el sector públic institucional, i que garanteixen l'eliminació de biaixos discriminatoris per raó de sexe.

6. La composició de cada grup i categoria, analitzada des de la desagregació per sexe, no trenca la segregació laboral: les dones es concentren en determinats perfils, que marquen una diferència evident amb la posició dels homes de la plantilla.

7. La formació dirigida als tres col·lectius atén les necessitats de desenvolupament professional sense que s'hi puguem apreciar diferències. Els criteris de selecció de sol·licituds són públics i estan sotmesos al control necessari per a evitar qualsevol biaix discriminatori.

8. La promoció professional, en qualsevol dels col·lectius, està sotmesa a criteris externs que dificulten la gestió de les promocions i el progrés professional.

9. No s'observen discriminacions per raó de sexe en matèria de les condicions de treball.

10. L'exercici dels drets de conciliació continua sent femení: les necessitats de criança, cura i atenció del benestar emocional recauen damunt la dona. Aquesta qüestió, la sol·licitud de l'exercici de drets de conciliació, pot resultar un obstacle en perfils professionals com el de les dones que formen part del PDI i el PI, per tal com el seu desenvolupament professional resta unit a la participació en projectes i el compliment de fites d'investigació. En la dona membre



del PAS, amb menor evidència, també hi està present, pel que fa a oportunitats d'assumpció de responsabilitats i progrés professional.

11. La representació femenina en la nova estructura de govern ha fet que s'hi puga observar una composició equilibrada, amb una marcada composició d'òrgans igualitaris: 50/50.

12. En matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la UPV manté estratègies que faciliten la detecció de situacions que pogueren derivar en l'obertura del Protocol.

5. COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió Negociadora del III Pla d'igualtat de la Universitat Politècnica de València ha participat en la negociació i l'elaboració del diagnòstic previ, així com en el disseny de les mesures que integren el Pla d'igualtat i en la definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació que calen per a fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'igualtat implantades.

La Comissió Negociadora dona impuls a la implantació del Pla d'igualtat després que s'hagen identificat les mesures prioritàries revelades pel diagnòstic previ, l'àmbit d'aplicació del pla, els mitjans materials i humans necessaris per a implantar-lo, i les persones o òrgans que en són responsables, tot incloent-hi un cronograma d'actuacions.

La Comissió Negociadora del Pla pot dotar-se d'un reglament de funcionament intern (art. 6.3 del RD 901/2020).

La Comissió Negociadora la integren la representació de la Universitat Politècnica de València i la de les persones treballadores:

ÒRGAN	REPRESENTACIÓ	NOMENAMENT
Vicerectora d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat	Presidència (UPV)	Salomé Cuesta Valera
Unitat d'Igualtat	Secretaria (UPV)	María Rosa Cerdá Hernández
Vicerector de Professorat i Ordenació Acadèmica	Vocal (UPV)	Juan Carlos Cano Escribá
Vicerectora d'Estudiants i Emprenedoria	Vocal (UPV)	María Esther Gómez Martín
Vicerector / director delegat de Diàleg Social, Prevenció, Conciliació i Esport	Vocal (UPV)	Santiago Guillem Picó
Gerència	Vocal (UPV)	Mariano Casanova Navarro
Secció sindical de CCOO	Vocal (persones treballadores)	María Begoña Fuentes Giner



Secció sindical de CCOO	Vocal (persones treballadores)	Consuelo Vallés Prima
Secció sindical de la UGT	Vocal (persones treballadores)	Amada Marín Corts
Secció sindical de la UGT	Vocal (persones treballadores)	Jesús Rodríguez López
Secció sindical de l'STEPV	Vocal (persones treballadores)	Purificación García Segovia
Secció sindical de l'STEPV	Vocal (persones treballadores)	Alicia García Vigara

La Comissió Negociadora del III Pla d'igualtat de la Universitat Politècnica de València té la competència de fer-ne la vigilància, l'avaluació i el seguiment.

6. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present Pla d'igualtat té una vigència temporal de quatre anys comptadors des de la data de l'aprovació pel Consell de Govern de la Universitat Politècnica de València, que es poden prorrogar fins a un màxim de dos anys per acord exprés d'aquest Consell de Govern.

L'àmbit d'aplicació comprèn tot el personal de la Universitat Politècnica de València en tots els seus centres, així com el seu alumnat en els eixos i les accions en què siga interessant, com a col·lectiu identificador de l'activitat universitària.

7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

La Comissió Negociadora del III Pla d'igualtat de la Universitat Politècnica de València és l'òrgan responsable de fer-ne el seguiment i l'avaluació. Correspon a la Comissió Negociadora resoldre els dubtes sobre la interpretació i donar impuls a la implementació del pla.

La Unitat d'Igualtat presenta en un informe anual el resum de les actuacions que s'han portat a terme en aquest període, tot expressant-hi l'avanç que s'haja fet, així com les dificultats que s'hagen detectat.

La Comissió Negociadora encarrega a la seua subcomissió l'anàlisi, l'avaluació, el seguiment i les propostes d'avanç de tots els eixos, i les accions corresponents.

La subcomissió la integren la representació sindical de la mateixa Comissió i el vicerectorat o vicerectorats que en siguen membres i tinguen competència en les accions objecte d'anàlisi, avaluació, seguiment i proposta d'avanç; com també la Gerència, si s'escau, i els altres vicerectorats que siguen intervinents necessaris per a l'assoliment del compliment de les accions.



La Comissió Negociadora estableix el calendari per a l'anàlisi de l'evolució de les accions dels eixos del III Pla d'igualtat, i fa les propostes d'avanç per al seu progrés.

Correspon a la Unitat d'Igualtat l'elaboració de l'informe de seguiment, que ha de comprendre els dos anys de vigència del III Pla d'igualtat. L'informe de seguiment pot incorporar recomanacions per a una implementació més adequada dels eixos i les accions del pla, que s'han de sotmetre a l'acord de la Comissió Negociadora del III Pla perquè siguen objecte d'inclusió i impuls.

Durant el darrer any de vigència del III Pla, cal presentar l'informe d'avaluació perquè la Comissió Negociadora l'aprove si escau.

En el supòsit de pròrroga, cal fer un informe de seguiment complementari.

8. CALENDARI D'ACTUACIONS

Per a la implantació, el seguiment i l'avaluació del III Pla d'igualtat (2021-2024) s'ha establert la temporalització següent:

FASE	TEMPORALITZACIÓ
Vigència del III Pla d'igualtat (2021-2024)	De l'aprovació, el 2021, al desembre del 2024
Resum anual d'actuacions	Darrer trimestre de cada any
Primer informe de seguiment	Primer trimestre del 2023
Informe d'avaluació del III Pla	Darrer trimestre del 2024
Informe complementari	A la sol·licitud de pròrroga, al darrer trimestre del 2024

Les accions previstes en cadascun dels eixos del III Pla d'igualtat (2021-2024) contenen la indicació de la temporalització corresponent.

9. EIXOS I ACCIONS

El III Pla d'igualtat (2021-2024) de la UPV s'estructura en les dimensions, eixos i accions que s'exposen a continuació:

DIMENSIÓ	EIX	NOMBRE D'ACCIONS
CULTURA I COMUNICACIÓ ORGANITZACIONALS	EIX 1. CULTURA ORGANITZACIONAL	17
	EIX 2. COMUNICACIÓ	9



	EIX 3. RESPONSABILITAT SOCIAL	6
IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ EN EL RECLUTAMENT I EL PROGRÉS EN LA CARRERA PROFESSIONAL	EIX 4. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DE PERSONAL	7
	EIX 5. PROMOCIÓ I FORMACIÓ	9
	EIX 6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA RETRIBUTIVA	6
	EIX 7. CONDICIONS DE TREBALL: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	8
CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	EIX 8. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	15
EQUILIBRI DE GÈNERE EN EL LIDERATGE I LES DECISIONS	EIX 9. INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA	8
MESURES CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE, INCLÒS L'ASSETJAMENT SEXUAL	EIX 10. PREVENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE, PER ORIENTACIÓ SEXUAL I PER LA IDENTITAT I/O L'EXPRESSIÓ DE GÈNERE	13
5 DIMENSIONS	10 EIXOS	98 ACCIONS

*DIMENSIÓ: CULTURA I COMUNICACIÓ ORGANITZACIONALS***EIX 1. CULTURA ORGANITZACIONAL**

Objectiu: fer efectiu el compromís institucional amb les polítiques d'igualtat entre les dones i els homes, i amb el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en tots els àmbits de l'activitat universitària.

Acció 1.1. Anàlisi de l'evolució de les accions de l'eix i propostes d'avanç per al progrés.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Segons el calendari determinat per acord de la Comissió Negociadora del III Pla.
Instrument	Reunions realitzades.
Indicadors	Acords adoptats.

Acció 1.2. Dotar d'instruments que permeten fer l'anàlisi de dades desagregades per sexe de les accions previstes.
--



Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorats dins de les seues activitats i competències. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	2022
Instrument	Integració d'aquestes eines en els registres i les bases de dades de tramitació de sol·licituds i inscripcions.
Indicadors	Nombre de bases de dades que han implementat l'aplicació o l'eina que cal per a la consulta de les dades desagregades per sexe.

Acció 1.3. Visibilitzar la igualtat entre les dones i els homes.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Alumni. Univ. Sènior. Fundació CEDAT. Vic. d'Estudiants i Emprenedoria. Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació. Vic./Dir. Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Fundació SERVIPOLI.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Formació. Efemèrides vinculades. Campanyes en les xarxes socials. Esdeveniments.
Indicadors	Nombre d'activitats que s'han portat a terme.

Acció 1.4. Visibilitzar la igualtat de tracte i la no discriminació envers la població LGTBI+.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Alumni. Univ. Sènior. Fundació CEDAT. Vic. d'Estudiants i Emprenedoria. Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació. Vic./Dir. Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Fundació SERVIPOLI.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Formació. Efemèrides vinculades. Campanyes en les xarxes socials. Esdeveniments.
Indicadors	Nombre d'activitats que s'han portat a terme.

Acció 1.5. Visibilitzar la igualtat de tracte i la no discriminació per origen o condició personal.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Fundació CEDAT. Alumni. Univ. Sènior. Vic. d'Estudiants i Emprenedoria. Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació. Vic./Dir. Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Formació. Efemèrides vinculades. Campanyes en les xarxes socials. Esdeveniments.
Indicadors	Nombre d'activitats que s'han portat a terme.

Acció 1.6. Observar la transversalitat de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació, i de la diversitat afectivosexual, d'origen o condició personal, en els projectes, programes i accions, amb especial atenció als que presenten una dimensió social.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Acció Social. Fundació CEDAT. Alumni. Vic. d'Estudiants i Emprenedoria. Àrea Generació Espontània. Casa de l'Alumne.
---------------------	--



	Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació. Àrea de Cooperació al Desenvolupament. Vic./Dir. Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Informe anual.
Indicadors	Nombre de projectes, programes o accions en què s'incorpora.

Acció 1.7. Enfortir les sinergies amb el Consell Social i les escoles i facultats mitjançant oportunitats de col·laboració i participació.	
Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Consell Social. Direcció d'escoles i facultats. Vic. d'Estudiants i Emprenedoria.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Iniciatives i projectes. Esdeveniments. Xarxes socials.
Indicadors	Nombre d'activitats que s'han portat a terme.

Acció 1.8. Impulsar la desagregació de dades per sexe en les estadístiques i en el Portal de transparència.	
Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Àrees i serveis en el tractament de les dades. Secretaria General. SEPO.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Aplicació de la desagregació per sexe.
Indicadors	Nombre d'estadístiques desagregades per sexe.

Acció 1.9. Establir el sistema d'indicadors d'igualtat de la UPV.	
Òrgans responsables	Vicerectorat de Planificació, Oferta Acadèmica i Transformació Digital. Àrea de Planificació Estratègica. Vic. d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat. Unitat d'Igualtat. Comissió Negociadora del III Pla.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Revisió d'indicadors d'igualtat en altres universitats i selecció en funció de les característiques de la UPV.
Indicadors	Sistema d'indicadors d'igualtat UPV S/N Sistema d'indicadors d'igualtat SPUE S/N

Acció 1.10. Incloure la variable sexe en totes les bases de dades registrades i estadístiques elaborades a la UPV, amb l'objectiu d'avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits.	
Òrgans responsables	Gerència. Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament.
Indicadors	Incorporació en el corresponent informe d'avaluació del III Pla.

Acció 1.11. Difusió del III Pla d'igualtat.	
Òrgan responsable	VACTS-Unitat d'Igualtat.



	Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Difusió en web, xarxes socials, llista de distribució.
Indicadors	Nombre de comunicacions efectuades.

Acció 1.12. Informació sobre la Unitat d'Igualtat dirigida a l'Alumnat.	
Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Vic. d'Estudiants i Emprenedoria. Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Comunicació a la Delegació Central i per escoles i facultats.
Indicadors	Nombre d'activitats que s'han portat a terme.

Acció 1.13. Reconèixer la formació en matèria d'igualtat i no discriminació com a crèdits de lliure elecció per a l'alumnat.	
Òrgans responsables	Vic. d'Estudiants i Emprenedoria. Escoles i facultats.
Temporalització	Durant tota la vigència del pla.
Instrument	Reconeixement de crèdits a l'alumnat.
Indicadors	Nombre d'estudiants, desagregats per sexe, que han sol·licitat el reconeixement de crèdits.

Acció 1.14. Incorporar la perspectiva de gènere en les guies d'introducció a la recerca: reglaments per a treballs de fi de grau i fi de màster.	
Òrgans responsables	Vic. d'Investigació. Vic. d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat. Unitat d'Igualtat. CAT de les titulacions. ERT dels màsters
Temporalització	Durant tota la vigència del pla.
Instrument	Reglament TFG/TFM
Indicadors	Nombre de titulacions amb reglament de PG en guies d'introducció a la recerca.

Acció 1.15. Promoure en totes les escoles, departaments, instituts i unitats (CDIS) la formació en matèria d'igualtat i no discriminació per a les persones de l'equip directiu i d'organització del CDIS designades com a enllaç en la comunicació amb la Unitat d'Igualtat i, en tot cas, per a les que tinguen responsabilitats en matèria d'alumnat i personal.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. Vic. de Professorat i Ordenació Acadèmica. Gerència. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del pla.
Instrument	Formació dirigida a les direccions de departaments, escoles i instituts d'investigació i als caps de servei.
Indicadors	Nombre d'activitats formatives realitzades. Nombre de dones i homes participants segons el càrrec o lloc.



Acció 1.16. Elaborar un informe sobre el període 2017-2020 tot seguint els paràmetres establerts per la normativa vigent en la matèria.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. Gerència. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Darrer quadrimestre del 2022.
Instrument	Revisió de l'informe diagnòstic aprovat per la Comissió d'Igualtat.
Indicadors	Informe realitzat.

Acció 1.17. Impulsar el desenvolupament de l'elaboració dels Pressupostos de la UPV amb perspectiva de gènere.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. Gerència. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant el 2022.
Instrument	Anàlisi de les dades corresponents.
Indicadors	Aprovació dels pressupostos amb perspectiva de gènere.

EIX 2. COMUNICACIÓ

Objectiu: impulsar l'ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori en les comunicacions internes i externes.

Acció 2.1. Anàlisi de l'evolució de les accions de l'eix i propostes d'avanç per al progrés.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Segons el calendari determinat per acord de la Comissió Negociadora del III Pla.
Instrument	Reunions realitzades.
Indicadors	Acords adoptats.

Acció 2.2. Dotar d'instruments que permeten l'anàlisi de dades desagregades per sexe de les accions previstes.	
Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorats dins de les seues activitats i competències. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	2022
Instrument	Integració d'aquestes eines en els registres i les bases de dades de tramitació de sol·licituds i inscripcions.
Indicadors	Nombre de bases de dades que han implementat l'aplicació o eina que cal per a la consulta de les dades desagregades per sexe.

Acció 2.3. Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori en la comunicació interna i externa de la UPV en qualsevol suport i format.	
Òrgans responsables	Àrea del Gabinet del Rector. VACTS-Unitat d'Igualtat. Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació.



	Vic. d'Organització d'Estudis, Qualitat, Acreditació, i Llengües: Àrea de Llengües. SPNL. Vic. d'Estudiants i Emprenedoria. Vic. de Professorat i Ordenació Acadèmica. Vic./Dir. Delegada de Diàleg Social, Prevenció, Conciliació i Esport Escoles i facultats. Delegació d'Estudiants.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Comunicació a totes les àrees i serveis. Facilitació de material de consulta. Revisió de textos per Unitat d'Igualtat en col·laboració amb l'SPNL i, si s'escau, amb l'Àrea de Llengües.
Indicadors	Nombre d'activitats que s'han portat a terme.

Acció 2.4. Impulsar l'ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori com a valor d'elegibilitat en convocatòries, col·laboracions i suport d'activitats obertes a la comunitat universitària i a la societat en conjunt.

Òrgans responsables	Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació. Vic. d'Organització d'Estudis, Qualitat, Acreditació, i Llengües. Àrea de Llengües. SPNL. Vic. d'Estudiants i Emprenedoria. Delegació d'Estudiants. Vic. de Professorat i Ordenació Acadèmica. Vic./Dir. Delegada de Diàleg Social, Prevenció, Conciliació i Esport. Escoles i facultats. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Comunicació àrees, escoles i facultats.
Indicadors	Nombre d'activitats que s'han portat a terme.

Acció 2.5. Anàlisi de les pràctiques inclusives i no discriminatòries en la comunicació de la UPV i elaboració del document corresponent.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació. Vic. d'Organització d'Estudis, Qualitat, Acreditació, i Llengües: Àrea de Llengües. SPNL. Escoles i facultats.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla. Document resultant per a primer quadrimestre de 2024.
Instrument	Anàlisi de les pràctiques inclusives. Reconeixement a àrees i serveis per l'ús inclusiu i no discriminatori del llenguatge.
Indicadors	Elaboració del document "Bones pràctiques a la UPV en comunicació".

Acció 2.6. Ús de llenguatge administratiu inclusiu sempre que siga possible tècnicament per no afectar la seguretat del valor documental del contingut del text.

Òrgans responsables	Gerència. Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Àrees i serveis que facen servir formularis, instàncies o altres documents administratius: Centre Infantil Vera, Escola d'Estiu, Àrea
---------------------	---



	d'Esports, Àrea de Formació Permanent, Servei Integrat d'Ocupació, Fundació CEDAT i qualsevol altre que n'use en la seua pràctica.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Tota comunicació realitzada en l'exercici de les competències administratives de la Gerència: convocatòries.
Indicadors	Nombre de convocatòries efectuades.

Acció 2.7. Formació per a l'ús inclusiu i no discriminatori del llenguatge.	
Òrgans responsables	Vic. de Professorat i Ordenació Acadèmica. Àrea ICE. Vic. d'Ocupació i Formació Permanent. Àrea de Formació Permanent. Vic./Dir. Delegada de Diàleg Social, Prevenció, Conciliació i Esport. UFASU. Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació. Vic. d'Organització d'Estudis, Qualitat, Acreditació, i Llengües. Àrea de Llengües. SPNL. VACTS-Unitat d'Igualtat. Escoles i facultats.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Tallers, cursos, seminari web, esdeveniments.
Indicadors	Nombre d'activitats que s'han portat a terme.

Acció 2.8. Revisió de la nomenclatura dels espais de la UPV.	
Òrgans responsables	Vic. Desenvolupament Sostenible dels Campus. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant el període 2022-2023. Proposta de nomenclatura al primer quadrimestre del 2024.
Instrument	Anàlisi de la nomenclatura dels espais comuns (edificis, aules, llista de carrers...).
Indicadors	Adopció de la nomenclatura inclusiva.

Acció 2.9. Impulsar la difusió d'instruments per a la transversalitat de la perspectiva de gènere i de la igualtat de tracte i no discriminació, amb referència especial al Codi ètic.	
Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Fundació CEDAT. Vic. d'Investigació. Àrea de Biblioteca, Documentació i Ciència Oberta. Vic. d'Estudiants i Emprenedoria. Àrea Generació Espontània. Casa de l'Alumne. Vic. d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació. Vic./Dir. Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Centre Infantil Vera. Escola d'Estiu.
Temporalització	Durant tota la vigència del pla.
Instrument	Comunicació. Llista de distribució. Web. Xarxes socials.
Indicadors	Nombre de comunicacions realitzades.

EIX 3. RESPONSABILITAT SOCIAL

Objectiu: mantenir en les interrelacions de la Universitat el compliment efectiu del principi d'igualtat i no discriminació.



Acció 3.1. Anàlisi de l'evolució de les accions de l'eix i propostes d'avanç per al progrés.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Segons el calendari determinat per acord de la Comissió Negociadora del III Pla.
Instrument	Reunions realitzades.
Indicadors	Acords adoptats.

Acció 3.2. Dotar d'instruments que permeten l'anàlisi de dades desagregades per sexe de les accions previstes.	
Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorats dins de les seues activitats i competències. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	2022
Instrument	Integració d'aquestes eines en els registres i les bases de dades de tramitació de sol·licituds i inscripcions.
Indicadors	Nombre de bases de dades que han implementat l'aplicació o eina que cal per a la consulta de les dades desagregades per sexe.

Acció 3.3. Impulsar l'obligació de la part contractista de complir les disposicions vigents i les que es promulguen durant l'execució del contracte per eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en el mercat laboral i, especialment, quant al que es preveu en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de les dones i els homes, i en altres normes que la complementen i desenvolupen. Es valora com a mèrit aplicar mesures d'igualtat i gestió de la diversitat quan l'existència d'un pla d'igualtat no siga exigible normativament.	
Òrgans responsables	Secretaria General: Servei de Normativa i Inspecció. Gerència.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Informe anual sobre contractes afectats.
Indicadors	Nombre de contractes convinguts.

Acció 3.4. Inclusió en els plecs de les clàusules administratives particulars de la preferència en l'adjudicació dels contractes de les proposicions presentades segons el que es disposa en l'art. 33 i 34 de la Llei orgànica 3/2007.	
Òrgans responsables	Secretaria General: Servei de Normativa i Inspecció. Gerència.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Informe anual sobre la inclusió de la clàusula.
Indicadors	Nombre de contractes convinguts amb inclusió de la clàusula administrativa particular segons el que es disposa en l'articulat de la LOI.

Acció 3.5. Difusió en obert de contingut d'interès derivat de l'activitat de la Unitat d'Igualtat a través de l'espai institucional en RiuNet.	
Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.



Instrument	Activitat dirigida a la seua implementació.
Indicadors	Manteniment de l'espai institucional en RiuNet i difusió d'aquest espai.

Acció 3.6. Difusió del Codi ètic de la UPV entre els serveis externs i contractes.	
Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Activitat dirigida a la seua implementació.
Indicadors	Comunicacions realitzades

DIMENSIÓ: IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ EN EL RECLUTAMENT I PROGRÉS EN LA CARRERA PROFESSIONAL

EIX 4. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DE PERSONAL

Objectiu: observar el compliment del principi d'igualtat i no discriminació en els processos de selecció, accés i promoció del personal.

Acció 4.1. Anàlisi de l'evolució de les accions de l'eix i propostes d'avanç per al progrés.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Segons el calendari determinat per acord de la Comissió Negociadora del III Pla.
Instrument	Reunions realitzades.
Indicadors	Acords adoptats.

Acció 4.2. Dotar d'instruments que permeten l'anàlisi de dades desagregades per sexe de les accions previstes.	
Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorats dins de les seues activitats i competències. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	2022
Instrument	Integració d'aquestes eines en els registres i les bases de dades de tramitació de sol·licituds i inscripcions.
Indicadors	Nombre de bases de dades que han implementat l'aplicació o eina que cal per a la consulta de les dades desagregades per sexe.

Acció 4.3. Analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe de les sol·licituds presentades en la selecció i contractació de personal, i de les persones que finalment hi accedeixen en tots els col·lectius, cossos, categories i grups professionals.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat. Gerència: Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Vic. de Professorat i Ordenació Acadèmica.
Temporalització	Durant tota la vigència del pla. Informe anual dels resultats.



Instrument	Anàlisi de les dades. Proposta d'accions.
Indicadors	Informe anual.

Acció 4.4. Analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe de les sol·licituds presentades per estudiants davant la Fundació SERVIPOLI, i de la selecció i contractació resultants.

Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat. Fundació SERVIPOLI.
Temporalització	Durant tota la vigència del pla. Informe anual dels resultats.
Instrument	Anàlisi de les dades. Proposta d'accions.
Indicadors	Informe anual.

Acció 4.5. Analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe de les sol·licituds presentades per estudiants davant el Servei Integrat d'Ocupació, i de l'evolució de la selecció i contractació resultants.

Òrgan responsable	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat. Vic. d'Estudiants i Emprenedoria. Vic. d'Ocupació i Formació Permanent. Servei Integrat d'Ocupació.
Temporalització	Durant tota la vigència del pla. Informe anual dels resultats.
Instrument	Anàlisi de les dades. Proposta d'accions.
Indicadors	Informe anual.

Acció 4.6. Composició equilibrada de cada comissió de selecció i avaluació, i també dels tribunals d'accés i contractació, sempre que això siga possible tècnicament.

Òrgans responsables	Òrgans convocants. Gerència: Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Vic. de Professorat i Ordenació Acadèmica. Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del pla. Informe anual de la composició de les comissions.
Instrument	Anàlisi de les dades. Proposta d'accions.
Indicadors	Informe anual.

Acció 4.7. Vetlar per l'establiment de criteris neutres en el disseny de l'RLT, i revisar els requisits i el perfil que s'hi demanen des de la perspectiva de gènere, tot garantint que totes les convocatòries es formulen en termes d'igualtat i amb un respecte escrupolós dels principis de mèrit i capacitat.

Òrgans responsables	Gerència. Comissió Negociadora del III Pla. Vic. d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat. Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Formació. Guies de llenguatge inclusiu i no sexista.
Indicadors	Nombre de convocatòries efectuades.

**EIX 5. PROMOCIÓ I FORMACIÓ**

Objectiu: atendre condicions igualitàries i no discriminatòries en la promoció i formació del personal.

Acció 5.1. Anàlisi de l'evolució de les accions de l'eix i propostes d'avanç per al seu progrés.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Segons el calendari determinat per acord de la Comissió Negociadora del III Pla.
Instrument	Reunions realitzades.
Indicadors	Acords adoptats.

Acció 5.2. Dotar d'instruments que permeten l'anàlisi de dades desagregades per sexe de les accions previstes.	
Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorats dins de les seues activitats i competències. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	2022
Instrument	Integració d'aquestes eines en els registres i les bases de dades de tramitació de sol·licituds i inscripcions.
Indicadors	Nombre de bases de dades que han implementat l'aplicació o eina necessària per a la consulta de les dades desagregades per sexe.

Acció 5.3. Analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe de les sol·licituds presentades per a la promoció professional, i de les candidatures que finalment accedeixen en tots els col·lectius, cossos, categories i grups professionals.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. Gerència. Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla. Informe anual dels resultats.
Instrument	Anàlisi de les dades. Propostes d'accions.
Indicadors	Informe anual.

Acció 5.4. Analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe de les sol·licituds presentades per a la formació professional, i de les persones que finalment accedeixen en tots els col·lectius, cossos, categories i grups professionals.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat. Gerència: Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla. Informe anual dels resultats.



Instrument	Anàlisi de les dades. Propostes d'accions.
Indicadors	Informe anual.

Acció 5.5. Reconèixer la formació en matèria d'igualtat i no discriminació com a mèrit en el progrés de la carrera professional del PAS i el personal d'investigació.	
Òrgans responsables	Gerència. Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Comissió Negociadora del III Pla.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament.
Indicadors	Inclusió de la formació en igualtat i no discriminació en el progrés de la carrera professional.

Acció 5.6. Analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe dels investigadors i investigadores principals que lideren projectes d'investigació.	
Òrgans responsables	Vicerectorat d'Investigació. Vicerectorat d'Innovació i Transferència. Comissió Negociadora del III Pla.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Anàlisi de les dades. Proposta d'accions.
Indicadors	Inclusió en l'informe anual d'avanços.

Acció 5.7. Analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe de les persones que accedeixen a estades d'investigació en centres de referència.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica. Vicerectorat d'Investigació. Vicerectorat d'Innovació i Transferència.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Anàlisi de les dades. Proposta d'accions.
Indicadors	Inclusió en l'informe anual d'avanços.

Acció 5.8. Analitzar i visibilitzar les dades estadístiques desagregades per sexe, categoria professional, departaments i instituts d'investigació d'indicadors científics del PDI: IAI, nombre de sexennis, publicacions d'investigació en revistes, patents i participació en projectes de recerca, entre altres.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. Vicerectorat d'Investigació. Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica. Vicerectorat d'Investigació. Vicerectorat d'Innovació i Transferència.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla. Informe anual dels resultats.
Instrument	Anàlisi de les dades. Proposta d'accions.



Indicadors	Nombre d'accions.
------------	-------------------

Acció 5.9. Analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe dels càrrecs de decisió i responsabilitat de l'equip rectoral; dels equips de centres, departaments i instituts d'investigació; dels càrrecs de confiança de màxim nivell de la gestió universitària, i de tots aquells altres nomenaments de decisió i responsabilitat en la gestió.

Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. Gerència. Vicerectorat d'Investigació. Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica. Vicerectorat d'Investigació. Vicerectorat d'Innovació i Transferència.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Anàlisi de les dades. Proposta d'accions.
Indicadors	Inclusió en l'informe anual d'avanços.

EIX 6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Acció 6.1. Anàlisi de l'evolució de les accions de l'eix i propostes d'avanç per al seu progrés.

Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Segons el calendari determinat per acord de la Comissió Negociadora del III Pla.
Instrument	Reunions realitzades.
Indicadors	Acords adoptats.

Acció 6.2. Dotar d'instruments que permeten l'anàlisi de dades desagregades per sexe de les accions previstes.

Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorats dins de les seues activitats i competències. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	2022
Instrument	Integració d'aquestes eines en els registres i les bases de dades de tramitació de sol·licituds i inscripcions.
Indicadors	Nombre de bases de dades que han implementat l'aplicació o eina necessària per a la consulta de les dades desagregades per sexe.

Acció 6.3. Revisió de la nomenclatura del directori de càrrecs i llocs de treball.

Òrgans responsables	Gerència: Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Àrea del Gabinet del Rector. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant el període 2022-2023. Proposta de nomenclatura, primer quadrimestre 2024.



Instrument	Anàlisi de la nomenclatura de càrrecs i RPT.
Indicadors	Adopció d'una nomenclatura inclusiva.

Acció 6.4. Implementar el registre retributiu segons els requisits establits en la legislació vigent: RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.	
Òrgans responsables	Gerència. Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa.
Temporalització	Durant el període 2022.
Instrument	Activitat dirigida a la seua implementació.
Indicadors	Creació del registre retributiu.

Acció 6.5. Realitzar l'auditoria retributiva segons els requisits establits en la legislació vigent: RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.	
Òrgans responsables	Gerència. Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa.
Temporalització	Últim trimestre 2024.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament.
Indicadors	Incorporació en el corresponent informe d'avaluació del III Pla.

Acció 6.6. Anàlisi de l'evolució de la plantilla desagregada per sexe i cos, grup i categoria professional.	
Òrgans responsables	Gerència. Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Últim trimestre 2024.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament.
Indicadors	Incorporació en el corresponent informe d'avaluació del III Pla.

EIX 7. CONDICIONS DE TREBALL: PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Objectiu: aplicar la transversalitat de la igualtat entre dones i homes, i el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball del personal.

Acció 7.1. Anàlisi de l'evolució de les accions de l'eix i propostes d'avanç per al seu progrés.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Segons el calendari determinat per acord de la Comissió Negociadora del III Pla.
Instrument	Reunions realitzades.
Indicadors	Acords adoptats.

Acció 7.2. Dotar d'instruments que permeten l'anàlisi de dades desagregades per sexe de les accions previstes.	
Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorats dins de les seues activitats i competències. VACTS-Unitat d'Igualtat.



Temporalització	2022
Instrument	Integració d'aquestes eines en els registres i les bases de dades de tramitació de sol·licituds i inscripcions.
Indicadors	Nombre de bases de dades que han implementat l'aplicació o eina necessària per a la consulta de les dades desagregades per sexe.

Acció 7.3. Consideració del sexe, la diversitat afectivosexual i altres condicions personals com a factors d'anàlisi per a la identificació i avaluació dels riscos laborals i psicosocials, com també per a la seua prevenció.

Òrgans responsables	Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Àrea de Prevenció de Riscos Laborals i Salut. Comitè de Seguretat i Salut.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament: informe d'identificació de riscos amb dades desagregades per sexe.
Indicadors	Incorporació de l'informe de resultats en el corresponent informe d'avaluació del III Pla.

Acció 7.4. Avaluació i prevenció de riscos en tota activitat susceptible d'un risc específic durant els períodes d'embaràs, recuperació del part i lactància, considerant la naturalesa, grau i duració de l'exposició a agents, procediments o condicions que puguen tenir un impacte negatiu en la salut de la dona, el fetus o la criatura.

Òrgans responsables	Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Àrea de Prevenció de Riscos Laborals i Salut. Comitè de Seguretat i Salut.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament: avaluació.
Indicadors	Nombre d'avaluacions realitzades amb menció de les mesures adoptades i del temps de duració.

Acció 7.5. Adopció de mesures d'adaptació de lloc, canvi de lloc i/o suspensió del contracte de treball per a les situacions de risc per a la seguretat i la salut de les persones o, si s'escau, en els períodes d'embaràs, recuperació del part o lactància.

Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Àrea de Prevenció de Riscos Laborals i Salut. Comitè de Seguretat i Salut.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament: informe sobre les mesures adoptades, amb indicació de les referides a situacions derivades d'embaràs i maternitat.
Indicadors	Nombre de mesures d'adoptades, tipus de mesura aplicada, desagregació per sexe de les persones afectades i expressió de les



	mesures adoptades en cas d'embaràs o maternitat.
--	--

Acció 7.6. 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» com a categoria analítica, 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 l'avaluació de riscos per a la salut en el treball.	
Òrgans responsables	Vicerektorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Prevenció, Conciliació i Esport. Servei de Prevenció. Comitè de Seguretat.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Pla de prevenció amb inclusió de gènere
Indicadors	Nombre de grups i persones ateses en relació amb la demanda

Acció 7.7. En cas d'estudiants embarassades o que puguin estar-ho, o en període de puerperi, identificar activitats pràctiques incompatibles (educació física, laboratoris que tinguen riscos...) i fer les adaptacions necessàries.	
Òrgans responsables	Vicerektorat d'Estudiants i Emprenedoria. Vicerektorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Prevenció, Conciliació i Esport. Servei de Prevenció. Comitè de Seguretat.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Activitat desenvolupada per a la identificació.
Indicadors	Nombre d'adaptacions realitzades respecte de les demandades.

Acció 7.8. Sistematitzar la dimensió de gènere en la recopilació de dades i el control estadístic del Servei de Prevenció i Medi Ambient.	
Òrgans responsables	Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral. Vicerektorat de Desenvolupament Sostenible dels Campus.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Activitat dirigida a aquest objectiu.
Indicadors	Percentatge de la informació per sexe respecte de la informació total.

DIMENSIÓ: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT**EIX 8. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT**

Objectiu: impulsar l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Acció 8.1. Anàlisi de l'evolució de les accions de l'eix i propostes d'avanç per al seu progrés.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Segons el calendari determinat per acord de la Comissió Negociadora del III Pla.



Instrument	Reunions realitzades.
Indicadors	Acords adoptats.

Acció 8.2. Dotar d'instruments que permeten l'anàlisi de dades desagregades per sexe de les accions previstes.	
Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorats dins de les seues activitats i competències. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	2022
Instrument	Integració d'aquestes eines en els registres i les bases de dades de tramitació de sol·licituds i inscripcions.
Indicadors	Nombre de bases de dades que han implementat l'aplicació o eina necessària per a la consulta de les dades desagregades per sexe.

Acció 8.3. Realitzar i difondre una guia sobre les mesures de conciliació i corresponsabilitat disponible per a tot el personal i l'alumnat.	
Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Vicerectorat d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació Gerència. Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica. Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria. Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport.
Temporalització	Realització: període 2022. Difusió durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Dades sobre l'exercici dels drets de conciliació desagregats per sexe. Web RH, VACTS-Unitat d'Igualtat, Portal de Transparència.
Indicadors	Realització de la guia i difusió.

Acció 8.4. Impulsar els horaris de conciliació en les convocatòries de reunions internes, així com la utilització de plataformes virtuals per a evitar la pèrdua de temps en trasllats.	
Òrgans responsables	Òrgans, àrees i serveis convocadors.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Inclusió en la guia sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat. Proposta d'accions.
Indicadors	Enllaç a la difusió de la mesura i els seus avantatges.

Acció 8.5. Desenvolupar les activitats de formació dirigides al PAS i PDI en horaris compatibles amb la conciliació, i activar la possibilitat de seguiment en línia per a facilitar la gestió del temps personal, familiar i laboral.	
Òrgans responsables	Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica. Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport.
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament. Proposta d'accions.
Indicadors	Nombre de cursos desenvolupats i horari d'impartició.



	Nombre de sol·licituds presentades i acceptades desagregades per sexe.
--	--

Acció 8.6. Anàlisi dels llocs de treball i competències que poden ser desenvolupades, totalment o en part, sense presencialitat obligada per al PAS.

Òrgans responsables	Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Gerència. Comissió Negociadora del III Pla.
Temporalització	Durant el període 2022.
Instrument	Informe d'avaluació dels llocs de treball i les seues competències, i recomanació d'adopció de mesures.
Indicadors	Elaboració de l'informe.

Acció 8.7. Impulsar l'adopció del teletreball com a mesura de flexibilitat laboral per al PAS.

Òrgans responsables	Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Gerència. Comissió Negociadora del III Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Activitat encaminada a aquesta adopció.
Indicadors	Nombre d'accions realitzades (reunions, acords, conclusions).

Acció 8.8. Fomentar la desconnexió digital en els termes establits en la legislació vigent en matèria de protecció de dades i garantia dels drets digitals.

Òrgans responsables	Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Gerència. Comissió Negociadora del III Pla.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament. Proposta d'accions.
Indicadors	Nombre d'accions realitzades (reunions, acords, conclusions).

Acció 8.9. Promoure la possibilitat d'elecció entre la reducció de l'hora diària de reducció de jornada sense reducció salarial o el cúmul d'aquesta hora/dia per jornades laborals completes en les situacions previstes per a la cura i/o criança.

Òrgans responsables	Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Gerència. Comissió Negociadora del III Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament.
Indicadors	Nombre de sol·licituds cursades i nombre de sol·licituds concedides.

Acció 8.10. Impulsar per a l'alumnat una atenció i un disseny de les activitats acadèmiques que faciliten la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar, així com l'exercici dels seus



drets per part de les dones víctimes de la violència de gènere.	
Òrgans responsables	Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria. Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament. Proposta d'accions.
Indicadors	Nombre de sol·licituds cursades. Nombre de sol·licituds concedides.

Acció 8.11. Realitzar un estudi per a definir un programa de reincorporació a la investigació per a qui haja exercit els drets de conciliació per criança i/o cura.	
Òrgans responsables	Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica. Gerència. Comissió Negociadora del III Pla.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament. Proposta d'accions.
Indicadors	Estudi realitzat i recomanacions d'aquest.

Acció 8.12. Analitzar l'ampliació de serveis de l'Escola d'Estiu com a Ludoteca per a horaris no lectius de filles i fills de membres de la comunitat universitària.	
Òrgans responsables	Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Gerència. Comissió Negociadora del III Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament.
Indicadors	Estudi realitzat i recomanacions d'aquest.

Acció 8.13. Realitzar el seguiment estadístic (per col·lectiu, cos/grup-subgrup/categoria i desagregat per sexes) de les mesures de conciliació cursades i les sol·licituds concedides sobre els drets de conciliació segons el Pla Concilia UPV.	
Òrgans responsables	Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Conciliació i Esport. Gerència. Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla. Informe anual.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament. Proposta d'accions.
Indicadors	Seguiment realitzat i conclusions d'aquest.

Acció 8.14. Realitzar el seguiment estadístic de les mesures de conciliació sol·licitades per l'alumnat, i presentar les dades desagregades per sexe i titulació.	
Òrgans responsables	Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla. Informe anual.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament. Proposta d'accions.



Indicadors	Seguiment realitzat i conclusions d'aquest.
------------	---

Acció 8.15. Anàlisi de les competències que poden ser desenvolupades, totalment o en part, sense presencialitat obligada del PDI, PAS i PI.	
Òrgans responsables	Gerència-Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica. Departaments. Escoles. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant el 2022.
Instrument	Informe de competències.
Indicadors	Elaboració de l'informe.

DIMENSIÓ: EQUILIBRI DE GÈNERE EN EL LIDERATGE I LES DECISIONS

EIX 9. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

Acció 9.1. Anàlisi de l'evolució de les accions de l'eix i propostes d'avanç per al seu progrés.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Segons el calendari determinat per acord de la Comissió Negociadora del III Pla.
Instrument	Reunions realitzades.
Indicadors	Acords adoptats.

Acció 9.2. Dotar d'instruments que permeten l'anàlisi de dades desagregades per sexe de les accions previstes.	
Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorats dins de les seues activitats i competències. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	2022
Instrument	Integració d'aquestes eines en els registres i les bases de dades de tramitació de sol·licituds i inscripcions.
Indicadors	Nombre de bases de dades que han implementat l'aplicació o eina necessària per a la consulta de les dades desagregades per sexe.

Acció 9.3. Impulsar la presència equilibrada de dones i homes en tots els òrgans de govern.	
Òrgans responsables	Equip rectoral. Centres. Departaments. Instituts Universitaris d'Investigació. Comissió Negociadora del III Pla.



Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Accions encaminades a aquesta adopció: informació, formació, esdeveniments i altres dirigides a aquest objectiu.
Indicadors	Nombre de dones i homes en càrrecs unipersonals per designació. Nombre de dones i homes en càrrecs electes. Nombre de dones i homes en òrgans de govern col·legiats.

Acció 9.4. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en tots els òrgans de representació del personal.

Òrgans responsables	Representacions sindicals. Comissió Negociadora del III Pla.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Accions encaminades a aquesta adopció: informació, formació, esdeveniments i altres dirigides a aquest objectiu.
Indicadors	Nombre de dones i homes en òrgans de representació.

Acció 9.5. Observar, sempre que siga possible, una representació equilibrada entre dones i homes en tribunals i comissions de valoració en les convocatòries de selecció, oposicions i concursos del PDI i del PAS. Si això no és possible, cal emetre un informe justificatiu dirigit al VACTS-Unitat d'Igualtat perquè el trasllade a la Comissió Negociadora del III Pla.

Òrgans responsables	Vicerektorat de Professorat i Ordenació Acadèmica. Gerència. VACTS-Unitat d'Igualtat. Comissió Negociadora del III Pla.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Informació sobre la composició equilibrada.
Indicadors	Nombre de comissions i tribunals que observen la representació equilibrada. Nombre d'informes justificatius emesos.

Acció 9.6. Observar, sempre que siga possible, una representació equilibrada entre dones i homes en les comissions d'avaluació de l'activitat docent i investigadora. Si això no és possible, cal emetre un informe justificatiu dirigit al VACTS-Unitat d'Igualtat perquè el trasllade a la Comissió Negociadora del III Pla.

Òrgans responsables	Vicerektorat de Professorat i Ordenació Acadèmica. Gerència. VACTS-Unitat d'Igualtat. Comissió Negociadora del III Pla.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Informació sobre la composició equilibrada.



Indicadors	Nombre de comissions i representació equilibrada. Nombre d'informes justificatius emesos quan no ha sigut possible la composició equilibrada.
------------	--

Acció 9.7. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes en totes les comissions i tribunals de TFG, TFM i tesis doctorals. Si no és possible una composició equilibrada, cal emetre un informe justificatiu dirigit al VCTS-Unitat d'Igualtat.

Òrgans responsables	Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria. VCTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Informació sobre la composició equilibrada en l'avaluació en les comissions o tribunals.
Indicadors	Nombre de comissions o tribunals constituïts anualment. Nombre de dones i homes que componen aquestes comissions i tribunals. Nombre d'informes justificatius de composició no equilibrada.

Acció 9.8. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes de l'alumnat en el Claustre, les Juntes de Centre i altres òrgans amb representació estudiantil.

Òrgans responsables	Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Informació sobre la composició equilibrada de les representacions estudiantils.
Indicadors	Nombre d'estudiants i estudiantes amb representació en els diferents òrgans.

DIMENSIÓ: MESURES CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE, INCLÒS L'ASSETJAMENT SEXUAL.

EIX 10. PREVENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE, PER ORIENTACIÓ SEXUAL I PER IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Acció 10.1. Anàlisi de l'evolució de les accions de l'eix i propostes d'avanç per al seu progrés.	
Òrgans responsables	Comissió Negociadora del III Pla. VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Segons el calendari determinat per acord de la Comissió Negociadora del III Pla.
Instrument	Reunions realitzades.
Indicadors	Acords adoptats.

Acció 10.2. Dotar d'instruments que permeten l'anàlisi de dades desagregades per sexe de les accions previstes.

Òrgans responsables	Gerència. Vicerectorats dins de les seues activitats i competències.
---------------------	---



	VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	2022
Instrument	Integració d'aquestes eines en els registres i les bases de dades de tramitació de sol·licituds i inscripcions.
Indicadors	Nombre de bases de dades que han implementat l'aplicació o eina necessària per a la consulta de les dades desagregades per sexe.

Acció 10.3. Difondre periòdicament el *Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i expressió de gènere*, amb inclusió dels serveis externs i contractes.

Òrgans responsables	Gerència. VACTS-Unitat d'Igualtat. Vicerectorat d'Internacionalització i Comunicació. Àrea de Comunicació. Centres
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Web, microwebs, xarxes socials, document PDF.
Indicadors	Nombre de campanyes de difusió realitzades.

Acció 10.4. Realitzar el seguiment estadístic de les situacions comunicades a la Unitat d'Igualtat, amb sol·licitud d'activació del *Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i expressió de gènere*, o sense.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla. Informe per curs acadèmic.
Instrument	Activitat dirigida al seu desenvolupament.
Indicadors	Informes realitzats.

Acció 10.5. Impulsar un apartat diferenciat d'informació en la web del Servei d'Alumnat sobre els drets de les dones i les seues filles i fills, en matèria de violència de gènere i exempció de taxes.

Òrgans responsables	Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Web, microwebs, xarxes socials.
Indicadors	Implementació de l'apartat.

Acció 10.6. Crear un apartat diferenciat d'informació en la microweb de la Unitat d'Igualtat sobre recursos de la UPV i externs en matèria de violència de gènere.

Òrgans responsables	Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Web, microwebs, xarxes socials.
Indicadors	Implementació de l'apartat.



Acció 10.7. Difusió dels drets de les dones víctimes de violència de gènere en la seua vinculació laboral i acadèmica.

Òrgans responsables	Gerència. VACTS-Unitat d'Igualtat. Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria. Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Web, microwebs, xarxes socials.
Indicadors	Campanyes realitzades.

Acció 10.8. Realitzar el seguiment estadístic de les dones víctimes de violència de gènere (o les seues filles i fills) matriculades a la UPV, com també d'aquelles amb vinculació laboral que han comunicat que pateixen aquesta situació a la Unitat d'Igualtat.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla. Informe per curs acadèmic.
Instrument	Activitat encaminada a aquest seguiment. Proposta d'accions.
Indicadors	Informe realitzat.

Acció 10.9. Difondre periòdicament el document *Persones trans: identitat, llibertat i respecte. Guia de bones pràctiques*, així com material d'interès resultant de l'activitat de la Unitat d'Igualtat.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Vicerectorat d'Internacionalització i Comunicació: Àrea de Comunicació. Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria. Centres.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Web, microwebs, xarxes socials.
Indicadors	Nombre de campanyes de difusió realitzades.

Acció 10.10. Difondre periòdicament el *Protocol d'atenció a la identitat i expressió de gènere*.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat. Vicerectorat d'Internacionalització i Comunicació: Àrea de Comunicació. Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria. Centres.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Web, microwebs, xarxes socials.
Indicadors	Nombre de campanyes de difusió realitzades.

Acció 10.11. Impulsar un apartat diferenciat d'informació en la web del Servei d'Alumnat sobre el dret a l'ús del nom sentit per les persones trans, amb explicació del procediment i garantia dels drets i deures acadèmics.



Òrgans responsables	Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria.
Temporalització	Manteniment durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Web, microwebs, xarxes socials.
Indicadors	Implementació de l'apartat.

Acció 10.12. Crear un apartat diferenciat d'informació en la microweb de la Unitat d'Igualtat sobre recursos d'UPV i externs en matèria de LGTBI+.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Manteniment durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Web, microwebs, xarxes socials.
Indicadors	Implementació de l'apartat.

Acció 10.13. Realitzar seguiment estadístic de les comunicacions rebudes a la Unitat d'Igualtat sobre situacions que afecten les persones LGTBI+.

Òrgans responsables	VACTS-Unitat d'Igualtat.
Temporalització	Durant tota la vigència del III Pla.
Instrument	Web, microwebs, xarxes socials.
Indicadors	Implementació de l'apartat.

10. PRESSUPOST

El desenvolupament de les mesures del III Pla d'igualtat de la UPV (2021-2024) comptarà amb els recursos humans, econòmics i materials necessaris per a la realització.

ANNEX

INFORME DIAGNÒSTIC. III PLA D'IGUALTAT DE LA UPV

1. METODOLOGIA

L'informe diagnòstic segueix el que es disposa en l'article 46.2 de la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, segons la redacció donada pel *Reial decret llei 6/2019, d'1 de març*, que assenyalava que ha de contenir, almenys, les matèries següents:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.



L'elaboració del diagnòstic es realitza al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat. Amb aquesta finalitat, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessàries per a elaborar-lo, en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulades en l'article 28, apartat 2, de l'Estatut dels treballadors.

Amb aquesta finalitat, s'ha realitzat l'anàlisi de les dades censals desagregades per sexe sobre aquestes matèries corresponents al maig del 2021; diagnòstic que finalitzà en data 30 de juliol del 2021. En l'apartat corresponent, es realitza l'anàlisi qualitativa d'aquestes dades.

L'elaboració del diagnòstic ha comptat amb l'aportació dels serveis i àrees següents:

- Servei d'Avaluació, Planificació i Qualitat (SAPQ).
- Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Gerència.
- Unitat de Formació per a l'Administració i els Serveis Universitaris (UFASU).
- Institut de Ciències de l'Educació (ICE).
- Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral (SIPSL).
- Servei de Promoció i Normalització Lingüística (SPNL).

L'anàlisi de les dades, així com la redacció de l'informe, és competència de la Unitat d'Igualtat, dependent del Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat (VACTS), amb la col·laboració de la Comissió Negociadora del III Pla d'Igualtat (2021-2024) de la UPV.

2. INFORMACIÓ BÀSICA DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

La Universitat Politècnica de València (UPV) és una institució de dret públic, dotada de personalitat jurídica i patrimoni propi. Com a institució d'educació superior, gaudeix d'autonomia acadèmica, econòmica, financera i de govern, d'acord amb la Constitució i la legislació vigent.⁴

És principi rector de la UPV la llibertat acadèmica, que inclou les llibertats de càtedra, d'investigació i d'estudi.

La UPV té com a finalitat essencial la formació integral de l'estudiantat a través de la creació, desenvolupament, transmissió i crítica de la ciència, de la tècnica, de l'art i de la cultura, des del respecte als principis ètics, amb una decidida orientació a la consecució d'un ús d'acord amb el seu nivell d'estudis.

Integren l'estructura de la UPV les facultats, escoles tècniques o politècniques superiors, departaments i instituts universitaris d'investigació i aquells altres centres o estructures necessaris per a l'acompliment de les seues funcions.

La comunitat universitària de la UPV, segons dades censals de maig del 2021, està composta per 25.112 estudiants; 2.533 membres del personal docent i investigador; 1.534 persones del col·lectiu de personal d'administració i serveis, i 1.151 membres del personal d'investigació.

⁴Decret 182/2011, de 25 de novembre, del Consell, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat Politècnica de València.



L'activitat de la UPV es desenvolupa als tres campus: Vera (València capital), Gandia (província de València) i Alcoi (província d'Alacant).

En l'actualitat, la UPV està constituïda per 13 centres universitaris, dels quals 9 són escoles tècniques superiors, 2 són facultats i 2 més, escoles politècniques superiors. A més, compta amb una Escola de Doctorat.

Al campus de Vera (València), se situen els centres següents:

- Escola Tècnica Superior d'Arquitectura
- Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Agronòmica i del Medi Natural
- Escola Tècnica Superior d'Enginyeria del Disseny
- Escola Tècnica Superior d'Enginyeria d'Edificació
- Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Geodèsica, Cartogràfica i Topogràfica
- Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Informàtica
- Escola Tècnica Superior d'Enginyeria de Camins, Canals i Ports
- Escola Tècnica Superior d'Enginyeria Industrial
- Escola Tècnica Superior d'Enginyeria de Telecomunicació
- Facultat d'Administració i Direcció d'Empreses
- Facultat de Belles Arts
- Escola de Doctorat

El campus de l'Escola Politècnica Superior de Gandia imparteix 5 titulacions de grau, 4 titulacions de màster, 2 títols propis, 2 diplomes d'especialització i 1 diploma d'extensió universitària.

El campus de l'Escola Politècnica Superior d'Alcoi ofereix 6 graus i 2 titulacions de doble grau.

La UPV té un total de 42 departaments, unitats de docència i recerca encarregades de coordinar els ensenyaments d'un o diversos àmbits del coneixement en un o diversos centres. Els departaments es constitueixen amb el professorat adscrit a cadascun, segons el que es disposa en la convocatòria de cada plaça de personal docent i investigador.

En l'actualitat, la UPV compta amb més de 3.000 investigadores i investigadors integrats principalment en 45 instituts i centres d'investigació.

Hi ha un total d'11 unitats d'investigació conjunta (UIC), fruit d'aliances temporals entre estructures de recerca de la UPV i d'altres entitats en un determinat àmbit científic, tecnològic o socioeconòmic, per a incrementar la capacitat d'R+D+I i compartir recursos.

Són 4 les estructures d'investigació integrades en l'organització de la UPV:

- Microscòpia Electrònica
- Servei de Radiacions
- Servei de Promoció i Suport a la Investigació, Innovació i Transferència
- Servei de Gestió de l'R+D+I



Les dades identificadores de l'organització es faciliten a continuació:

DADES DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA	
Nom o raó social	Universitat Politècnica de València
NIF	Q4618002B
Forma jurídica	sector públic institucional, organisme autònom
Any de constitució	1971
Activitat	ensenyament i recerca universitària
Àmbit geogràfic	Comunitat Valenciana
Pàgina web	http://www.upv.es
RESPONSABLE DE L'ENTITAT	
Nom	José Esteban Capilla Romá
Càrrec	rector
Telèfon	963877100
A/e	rector@upv.es
ACTIVITAT	
Sector d'activitat	ensenyament i recerca universitària
CNAE	8543
Descripció de l'activitat	La finalitat essencial és la formació integral de l'alumnat a través de la creació, el desenvolupament, la transmissió i la crítica de la ciència, la tècnica, l'art i la cultura, des del respecte als principis ètics, amb una decidida orientació a la consecució d'un ús d'acord amb el seu nivell d'estudis.
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	província de València: campus de Vera i campus de Gandia província d'Alacant: campus d'Alcoi
DIMENSIÓ	



Persones treballadores	dones: 2.140	homes: 3.078	total: 5.218
Centres de treball	campus de Vera (València), campus de Gandia (València) i campus d'Alcoi (Alacant)		
Pressupostos de la UPV 2021	351.435.136,72 €		
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES			
Disposa de departament de personal	Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Recursos Humans.		
Representació legal de treballadores i treballadors	41 dones	61 homes	total: 102

3. ORGANIGRAMA

A l'efecte d'aquest informe diagnòstic, l'organigrama de la institució facilita la comprensió de la seua estructura i organització.

ÒRGAN

ESTRUCTURES

RECTOR

- Àrea de Control Intern
- Àrea del Gabinet del Rector

Vicerektorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat

- Àrea d'Acció Cultural
- Àrea del Fons d'Art i Patrimoni UPV
- Acció Social
- Alumni
- Editorial UPV
- Fundació CEDAT
- Unitat d'Igualtat
- Universitat Sènior

Vicerektorat de Professorat i Ordenació Acadèmica

- Àrea d'Ordenació Acadèmica
- Àrea de Professorat
- Àrea de l'Institut de Ciències de l'Educació

Vicerektorat d'Investigació

- Àrea de Programes de Recerca
- Àrea de Biblioteca, Documentació i Ciència Oberta
- Escola de Doctorat
- Servei de Gestió de l'R+D+I
- Servei de Microscòpia Electrònica
- Servei de Radiacions

Vicerektorat de Planificació, Oferta Acadèmica i Transformació Digital

- Àrea de Planificació Estratègica
- Àrea de Transformació Digital
- Àrea de Sistemes d'Informació
- Àrea de Sistemes i Comunicacions



		<ul style="list-style-type: none">• Àrea de Planificació i Ordenació de Títols• Servei d'Avaluació, Planificació i Qualitat
Vicerectorat de Desenvolupament dels Campus	Sostenible	<ul style="list-style-type: none">• Àrea de Transició Verda• Àrea d'Infraestructures i Gestió d'Espais• Servei de Manteniment• Unitat de Medi Ambient
Vicerectorat d'Innovació i Transferència		<ul style="list-style-type: none">• Àrea de la Ciutat Politècnica de la Innovació• Servei de Promoció i Suport a la Recerca, Innovació i Transferència
Vicerectorat d'Estudiants i Emprenedoria		<ul style="list-style-type: none">• Àrea d'Alumnat, Rendiment i Avaluació Curricular• Àrea d'Emprenedoria i del Programa IDEES• Àrea de Generació Espontània• Casa de l'Alumnat
Vicerectorat d'Internacionalització i Comunicació		<ul style="list-style-type: none">• Àrea de Relacions amb Iberoamèrica• Àrea d'Intercanvi Acadèmic• Àrea de Comunicació• Àrea de Cooperació al Desenvolupament• Àrea d'Internacionalització
Vicerectorat d'Organització d'Estudis, Qualitat, Acreditació i Llengües		<ul style="list-style-type: none">• Àrea de Gestió de Títols• Àrea de Llengües• Àrea de Qualitat i Acreditació dels Títols• Institut de Ciències de l'Educació• Aprenentatge + Docència
Vicerectorat d'Ocupació i Formació Permanent		<ul style="list-style-type: none">• Àrea de Càtedres d'Empresa i Ocupació• Àrea de Formació Permanent
Vicerectorat/Direcció Delegada de Diàleg Social, Prevenció, Conciliació i Esport		<ul style="list-style-type: none">• Àrea de Prevenció de Riscos Laborals i Salut• Àrea d'Esports• Centre Infantil Vera• Escola d'Estiu• Unitat de Formació per a l'Administració i els Serveis Universitaris (UFASU)
Secretaria General		<ul style="list-style-type: none">• Àrea de Transparència i Serveis Generals• Àrea Jurídica i de Delegació de Protecció de Dades• Àrea d'Òrgans Col·legiats i Organització Administrativa



Gerència

- Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa
- Àrea de Coordinació i Suport a la Recerca

4. ANÀLISI QUANTITATIVA DE LA PLANTILLA

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes regula l'estructura dels plans d'igualtat i estableix la realització de l'informe diagnòstic sobre la situació prèvia corresponent a qualsevol pla.

A l'efecte de l'informe diagnòstic de situació prèvia al III Pla d'Igualtat (2021-2024) de la UPV, s'aplica, com s'ha indicat anteriorment, el que disposa l'article 46 de Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, segons la redacció donada pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, que afirma:

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable adreçades a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ, s'elaborarà un diagnòstic negociat, si és el cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les matèries següents:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat; per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i la informació necessària per a elaborar aquest en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulades en l'article 28, apartat 2, de l'Estatut dels treballadors.

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.



4. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.

5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el registre esmentat.

6. Reglamentàriament, es desenvoluparà el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat, així com el Registre de Plans d'Igualtat, quant a la seua constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

L'estudi diagnòstic i el pla d'igualtat resultant comprenen el conjunt dels recursos humans de la UPV.

L'alumnat UPV, col·lectiu sense vinculació laboral, es considerarà en les accions i mesures del Pla expressament referides a aquest col·lectiu.

4.1. MARC DE LA UPV

Segons el que disposa el Reial decret 901/2020, el diagnòstic es dirigeix a identificar i a estimar la magnitud de les desigualtats, existents o que puguem existir en l'organització, per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

El diagnòstic de la situació permet obtenir la informació necessària per a establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat en la seua aplicació i els criteris necessaris per a avaluar-ne el compliment.

Per a l'elaboració del diagnòstic, s'ha comptat amb la col·laboració dels serveis i àrees implicats en la generació, gestió i anàlisi de les dades necessàries per a l'anàlisi quantitativa de la UPV ja esmentats anteriorment:

- Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa. Gerència.
- Servei d'Avaluació, Planificació i Qualitat (SAPQ).
- Unitat de Formació per a l'Administració i els Serveis Universitaris (UFASU).
- Institut de Ciències de l'Educació (ICE).
- Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral (SIPSL).
- Servei de Promoció i Normalització Lingüística (SPNL).

Els objectius específics del present diagnòstic són:

1-Conèixer l'estructura actual del personal docent i investigador (PDI), personal d'administració i serveis (PAS) i personal d'investigació (PI) des de la perspectiva de gènere.

2-Detectar les possibles bretxes de gènere en els col·lectius del PAS, PDI i PI de la UPV.

3-Donar suport a l'elaboració de les propostes bàsiques que definisquen els objectius, línies i accions estratègiques del III Pla d'Igualtat UPV.



4.2. CARACTERÍSTIQUES GENERALS: DISTRIBUCIÓ PER SEXE

L'anàlisi quantitativa de les dades censals llança la imatge fixa de les diferències en el moment temporal de maig de 2021, que facilita la lectura del grau i participació de dones i homes en els diferents àmbits de l'activitat universitària des de la seua dimensió laboral.

Els resultats de l'anàlisi, com s'ha indicat més amunt, permetran establir els objectius, línies i accions estratègiques del III Pla d'Igualtat UPV, així com el seguiment i avaluació dels resultats obtinguts.

L'anàlisi quantitativa és de caràcter descriptiu dels tres col·lectius amb vinculació laboral de la UPV desagregats per sexe.

A aquest efecte, s'ha recorregut a dades de tipus censal proporcionades principalment pel Servei d'Avaluació, Planificació i Qualitat (SAPQ) que, amb dependència orgànica del Vicerectorat de Planificació, Oferta Acadèmica i Transformació Digital, és responsable de proporcionar assessorament i assistència tècnica en matèria d'avaluació, planificació i qualitat.

S'han analitzat les dades censals desagregades per sexe dels col·lectius:

1- Personal docent i investigador (PDI):

- Règim jurídic.
- Cos i categoria.
- Tram d'antiguitat a la UPV.
- Edat.
- Àrea de coneixement.

2- Personal d'administració i serveis (PAS):

- Règim jurídic.
- Grup i categoria.
- Tram d'antiguitat a la UPV.
- Edat.

3- Personal d'investigació:

- Règim jurídic.
- Grup laboral.
- Tram d'antiguitat a la UPV.
- Edat.

En l'apartat 5, Criteris qualitatius del diagnòstic, es realitza l'anàlisi de les dades sobre formació, conciliació i prevenció de riscos laborals dels tres col·lectius que integren el capital humà de la UPV.

A continuació, s'ofereix el resultat de l'anàlisi quantitativa per col·lectiu amb vinculació laboral amb data fixada al maig de 2021.

4.2.1. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR



El col·lectiu PDI es compon de 2.533 persones que en la seua distribució global, segons l'anàlisi de les dades censals desagregades per sexe, revela la sobrerepresentació masculina. Així, les dones representen el 32,29% enfront del 67,70 d'homes (taula 1).

Taula 1. PDI. Nombre total desagregat per sexe.

RÈGIM JURÍDIC	DONES	HOMES	Membres
FUNCIONARIAT	466	1.118	1.584
LABORAL	352	597	949
Total PDI	818	1.715	2.533

Es recorda que la composició equilibrada o paritat⁵ s'entén aconseguida amb la presència del 40% del sexe menys representat.

L'anàlisi de les dades, segons el règim jurídic de vinculació, palesa una diferència entre els cossos funcionaris i laborals.

El règim funcional mostra un 70,58% de presència masculina enfront del 29,41% femenina.

En el règim laboral és on s'aprecia més proximitat a la composició equilibrada: les dones representen el 37,09% i els homes un 62,90% (figura 1).

⁵ LOI. Disposició adicional primera. Presència o composició equilibrada. A l'efecte d'aquesta llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent.

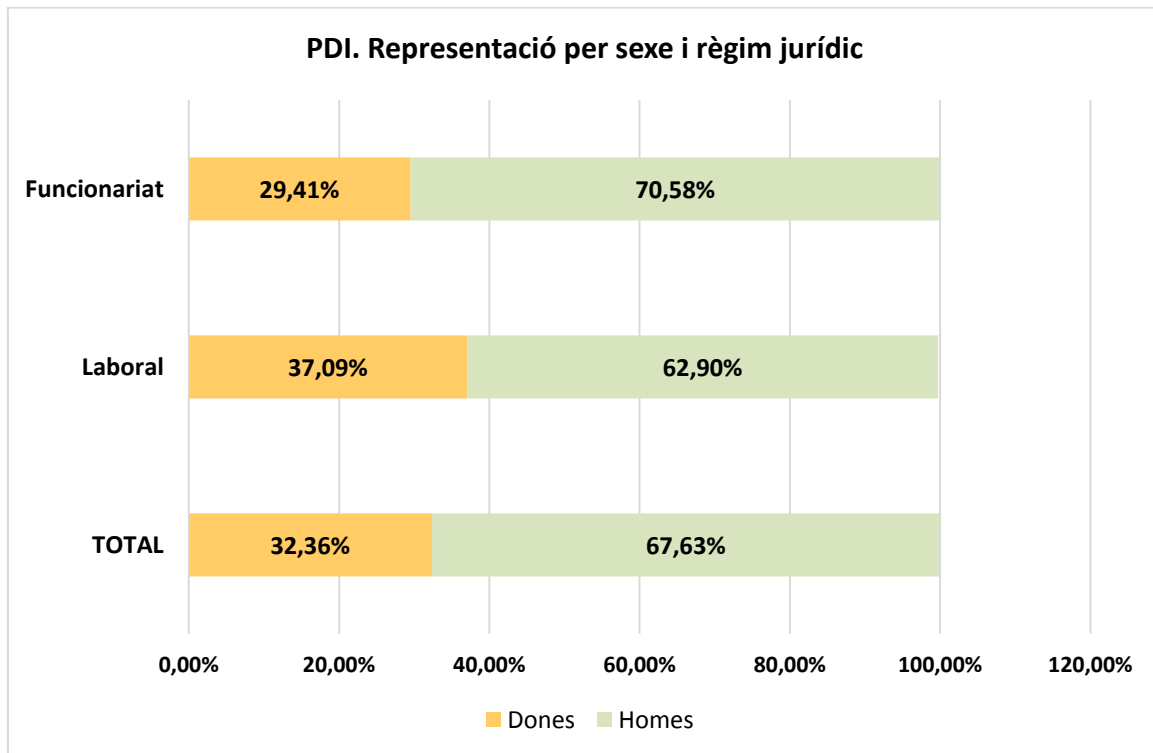


Figura 1. PDI. Representació per sexe segons règim jurídic.

La distribució diferenciada segons el règim jurídic de vinculació respon a les vies d'accés i desenvolupament de la carrera acadèmica: els cossos d'entrada, el professorat més jove, inicia la seua trajectòria mitjançant contractació laboral fins a arribar al funcionariat a través de l'accés a plaça titular d'escola universitària o d'universitat.

S'observa com l'increment d'alumnes en àmbits de coneixement culturalment desenvolupats per homes que, una vegada diplomades, decideixen desenvolupar-ne la carrera en la docència i investigació, suposa un nou flux de capital humà que està transformant, des dels cossos d'entrada, el perfil del col·lectiu PDI, ja que representa un canvi positiu per a la composició equilibrada dels perfils laborals en aconseguir les dones una representació del 37,09%.

La bretxa de gènere, diferència percentual entre la taxa de dones i la taxa d'homes, és de -25,81 en el règim laboral, mentre que el règim funcional aconsegueix -41,17 punts percentuals (figura 2).

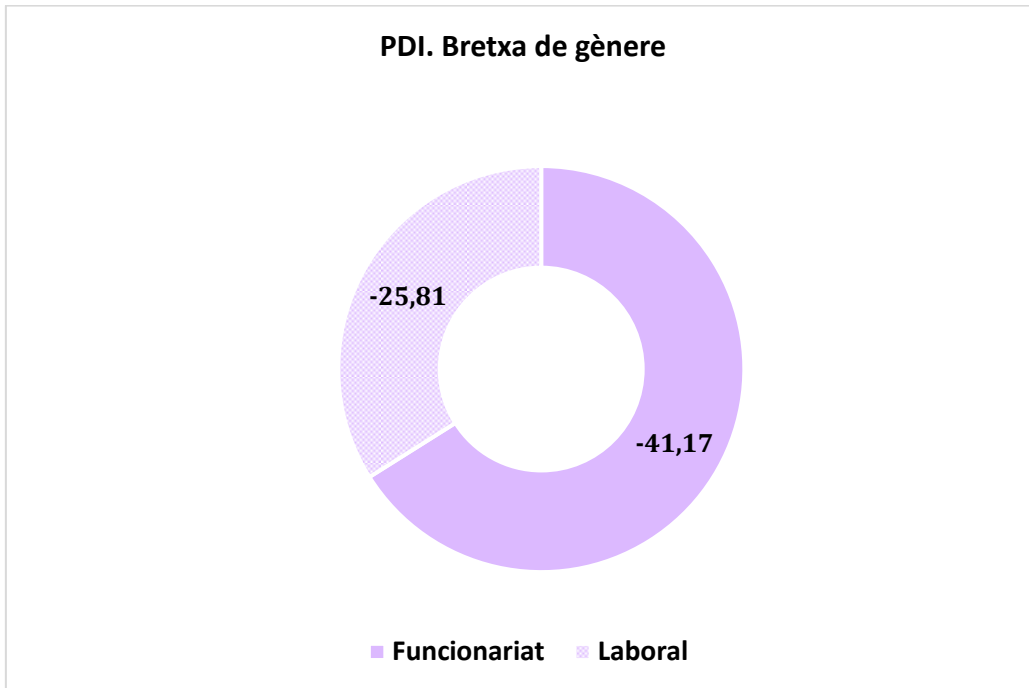


Figura 2. PDI. Bretxa de gènere: règim jurídic. Punts percentuals.

La menor bretxa en les figures de contractació laboral (-25,81), proximitat a la paritat o composició equilibrada, coincideix amb els nivells d'ingrés en la carrera professional docent i investigadora.

L'anàlisi de la distribució desagregada per sexe per al règim jurídic funcionarial i els seus cossos aporta les dades següents (taula 2) que revelen la màxima bretxa de gènere en el perfil de càtedra universitària, en què el cos de titular d'universitat és el més pròxim a la composició equilibrada.

Taula 2. PDI funcionari segons cos de pertinença: distribució per sexe.

Règim jurídic	Cos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
	Catedr. univ.	92	365	457	20,13%	79,86%
	Cat. esc. univ.	9	20	29	31,03%	68,96%
	Titular univ.	327	635	962	34,27%	65,72%
	Tit. esc. univ.	38	98	136	27,00%	72,92%
FUNCIONARIAT						
	TOTAL GLOBAL FUNCIONARIAT	466	1.118	1.584	29,41%	70,58%

La bretxa de gènere en càtedres universitàries assoleix el màxim de -59,73 punts percentuals amb una presència masculina del 79,86%. El cos de titular d'universitat és on s'aprecia el menor índex de diferència entre dones i homes, ja que situa la bretxa en un -31,45 punts (figura 3).

L'alt índex de catedràtics d'universitat és una tendència constatada més enllà de la realitat de la UPV. Segons l'últim informe de *Científicas en cifras 2021*⁶ la proporció de dones en l'acreditació de catedràtica està per davall del 40% en totes les branques de coneixement, en què la branca d'enginyeria i arquitectura és la de proporció més baixa i on només una de cada cinc sol·licituds d'acreditació correspon a una dona.

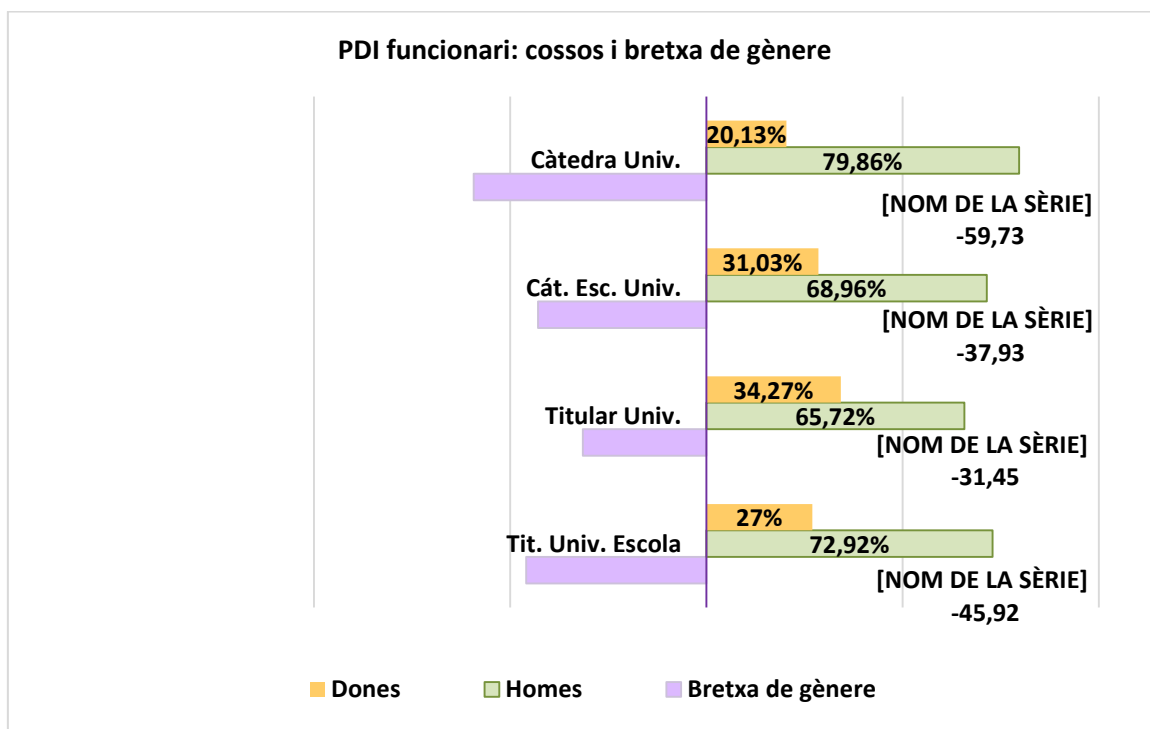


Figura 3. PDI funcionari: cossos i bretxa de gènere.

Pel que fa al PDI laboral (taula 3), la major diferència correspon al perfil de professorat emèrit, en què el 87,50% dels membres són homes. Aquest perfil es correspon amb la màxima experiència en la trajectòria PDI, per la qual cosa no és representatiu quant a les diferències en l'accés a la carrera docent i investigadora. El perfil emèrit manté un baix nombre de membres (2 dones i 14 homes).

Les diferències en l'accés a la carrera docent i investigadora s'estableixen en el professorat contractat doctor: bretxa de gènere de -15,69 punts (taula 3).

Aquest desequilibri és superat per la figura contractual del professorat associat: 194 associades enfront de 378 associats. Sobre aquest tema, s'ha de considerar la característica d'aquesta figura: atracció de professionals en exercici que aporten la seua experiència pràctica a la formació integral de l'alumnat. Des d'aquesta consideració, la bretxa de gènere en el perfil de professorat associat (-32,20) reflecteix la dificultat d'inserció laboral de les dones, les barreres múltiples que constitueixen el sostre de vidre i la segregació laboral vertical que

⁶ Ministeri de Ciència i Innovació. Unitat de Dona i Ciència. Observatori Dones, Ciència i Innovació. URL: <https://www.ciencia.gob.es/site-web/secc-servicios/igualdad/cientificas-en-cifras.html>



retarden el progrés laboral de les dones en art, ciència i tecnologia. A majors obstacles, menors oportunitats de desenvolupament acadèmic.

Taula 3. PDI laboral segons classificació professional: distribució per sexe.

Règim jurídic	Classificació professional	Dones	Homes	Total	% dones	% homes
LABORAL	Ajudant	1	1	2	50%	50%
	Ajudant doctor	37	44	81	45,67%	54,32%
	Col·laborador	20	20	40	50%	50%
	Contractat doctor	96	132	228	42,10%	57,89%
	Associat	196	384	580	33,79%	66,20%
	Emèrit	2	14	16	12,5%	87,5%
	Visitant	0	2	2	0	100%
	TOTAL GLOBAL LABORAL		352	597	949	37,09%

És la figura d'ajudant la que aconseguix l'equilibri igualitari, però amb un nombre d'efectius mínim (1 dona i 1 home) que no es pot considerar representatiu de la presència de dones i homes en el desenvolupament de la carrera docent i investigadora.

Malgrat la permanència de la bretxa de gènere, s'aprecia una variació a la composició equilibrada dels perfils laborals enfront del perfil PDI funcional: excepte en el professorat associat i el seu caràcter diferenciat, així com en la figura de professorat visitant, la resta de les figures contractuals superen el 40% de dones (figura 4).

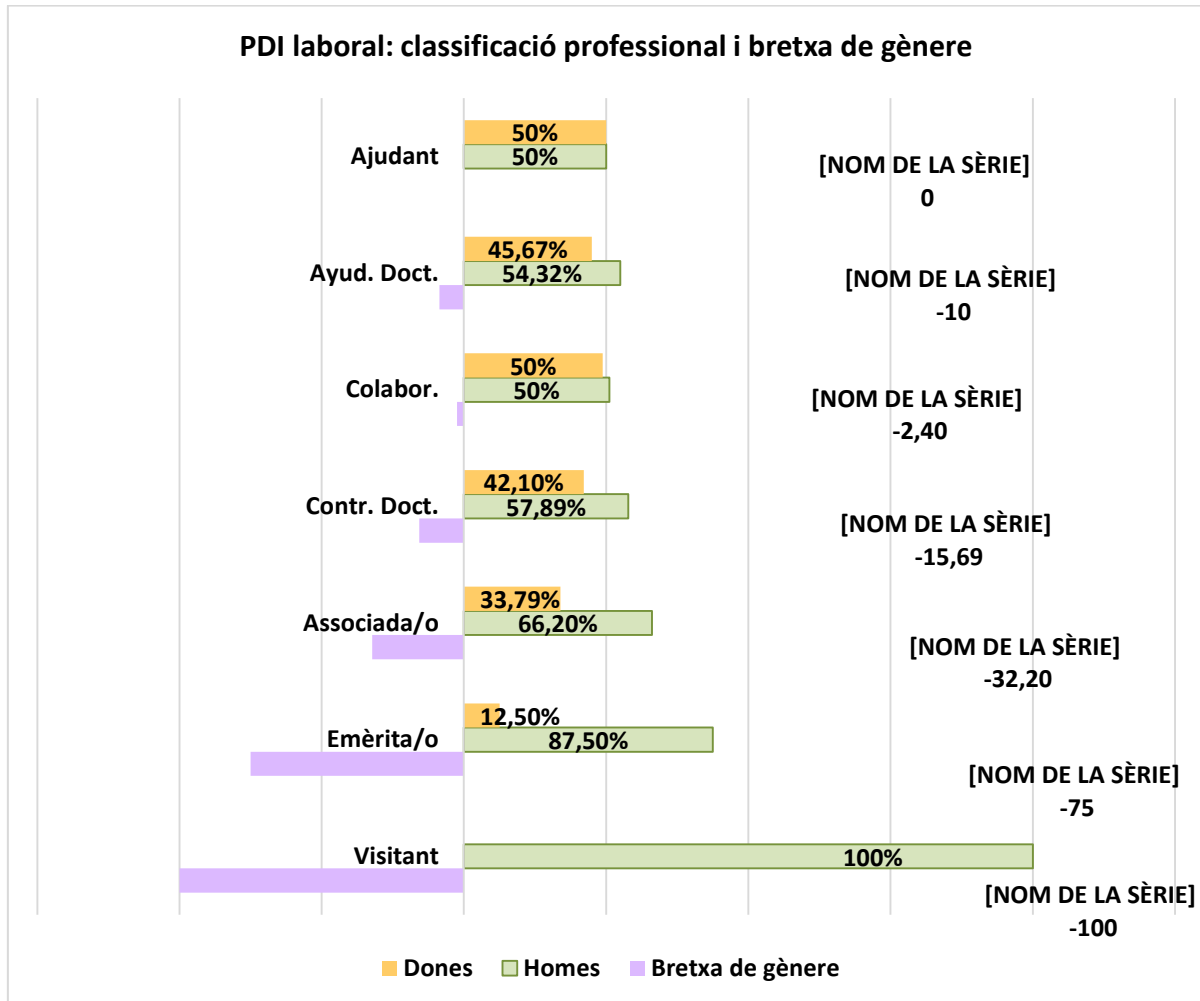


Figura 4. PDI laboral: cossos i bretxa de gènere.

El progrés de la carrera del PDI està vinculat al desenvolupament de mèrits docents i investigadors que permeten obtenir les acreditacions necessàries com a exigència d'accés al nivell següent.

El temps d'antiguitat en cada cos funcional o categoria professional revela diferències entre dones i homes, vinculades tant a les oportunitats d'avanç en la carrera acadèmica com a les dificultats que es presenten en el projecte vital individual: responsabilitats de cura i drets de conciliació.

Les dades del règim funcional es consideren des de l'ingrés en aquest règim després de la vinculació contractual sota alguna de les figures laborals, excepte la de perfil de professorat emèrit (taula 4). S'adverteix que no hi ha dades de la franja temporal de menys d'1 any, d'1 a 3 anys i de 3 a 6 anys per al període d'anàlisi: maig 2021. S'ofereixen les dades segons la constància registrada en el sistema de la universitat.

Tauleta 4. PDI funcional: antiguitat.

PERMANÈNCIA: ANYS	DONES	HOMES	Total
6-10	1	3	4
10-15	19	30	49
15 o més anys	446	1.085	1.531
TOTAL	466	1118	1584

En la taula 5, PDI laboral: antiguitat, s'ofereixen les dades corresponents al col·lectiu PDI que suma un total de 2.533 persones.

En la figura 5 es presenta la distribució per rang d'edat que mostra la major concentració d'homes en totes les franges d'edat, que amplia progressivament la diferència des dels 35-44 anys fins a la finalització de la carrera professional.

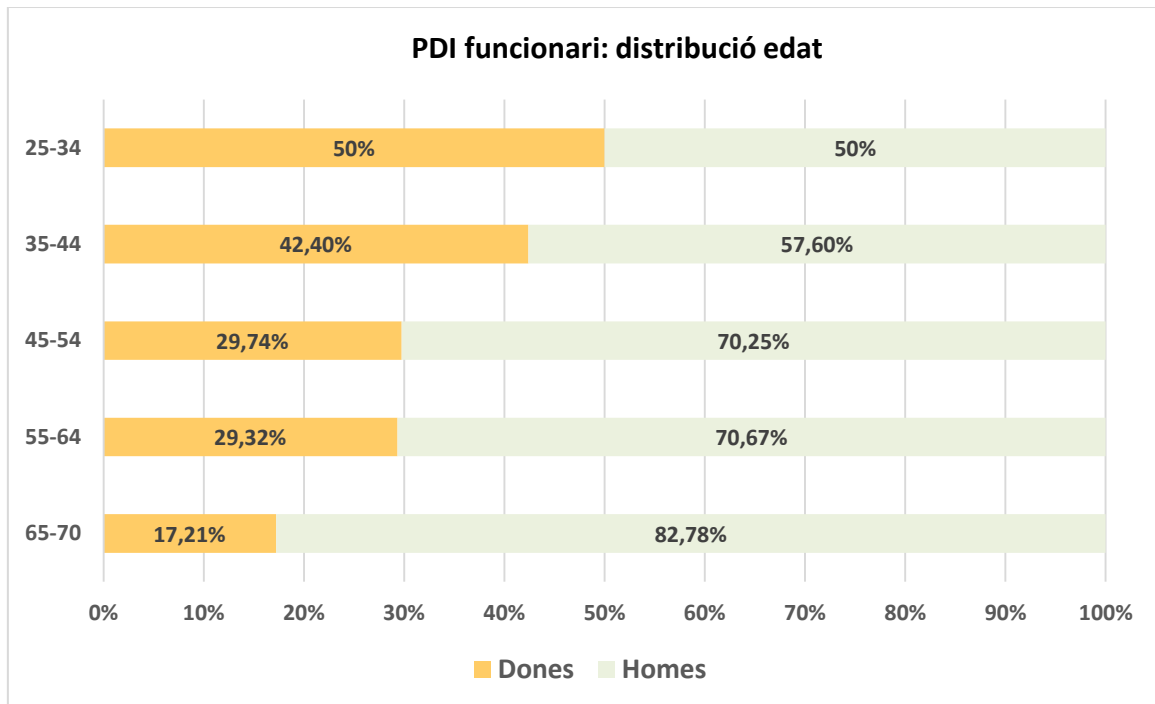


Figura 5. PDI funcionari: distribució per rang d'edat.

Si bé en tots els cossos funcionaris hi ha un major nombre d'homes que de dones, es manté una edat mitjana a favor d'elles. És a dir, tot i que el progrés de les funcionàries PDI és més lent que el dels seus companys, es produeix a una edat lleugerament inferior en càtedra universitària (9 mesos) i una diferència màxima d'1 any i 5 mesos en titular d'universitat.

Aquesta situació s'inverteix a favor dels homes en les càtedres d'escola universitària: aconsegueixen aquest nivell 4 anys i 3 mesos de mitjana més joves que les seues companyes (figura 6). Les càtedres d'escola universitària és escala a extingir, per això els seus rangs apareixen estancs. Té interès observar que la CEU, com a nivell en la carrera PDI fins i tot sent

residual com a escala, manté una major presència d'homes que respon a la tendència social de presència femenina en els estudis STEAM del període en què es configura com a escala.

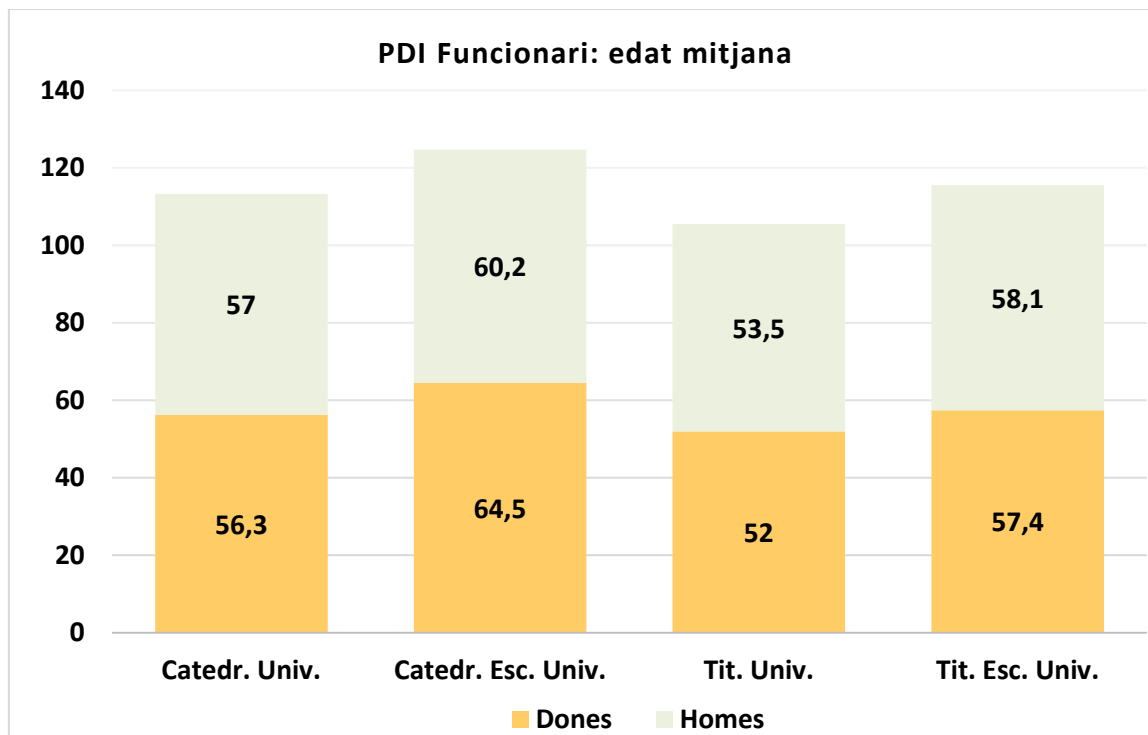


Figura 6. PDI funcionari: edats mitjanes per cos.

Pel que fa al personal laboral que, tret del professorat emèrit, és règim d'inici de la carrera docent i investigadora, les dades ens mostren la progressió de l'antiguitat a la UPV abans d'accedir, si és el cas, al règim funcional (taula 5). En el règim laboral es compta amb dades per als períodes de menys d'1 any, d'1 a 3 anys i de 3 a 6 anys amb data de maig de 2021, ja que aquest rang temporal respon al seu caràcter contractual.

Taula 5. PDI laboral: antiguitat.

Permanència: anys	Dones	Homes	Total
Menys d'1 any	12	13	25
1-3	36	31	67
3-6	39	69	108
6-10	48	79	127
10-15	80	133	213
15 o més anys	137	272	409
TOTAL	352	597	949

La distribució per edats en el règim laboral manté el comportament ja observat en el funcionariat de carrera: una major concentració d'homes en qualssevol de les franges d'edat que s'incrementa en els dos últims períodes d'activitat professional (figura 7).

Les característiques del règim laboral permeten l'accés a edats més primerenques que poden coincidir amb l'última fase de la formació acadèmica –el doctorat–, alhora que s'inicia la carrera en docència i investigació.

En aquest sentit, el personal laboral es nodreix, en gran manera, del mateix capital humà format a la nostra universitat que, de manera constant, ha vist incrementada la matrícula femenina en els diferents graus, màsters i programes de doctorat i l'accés posterior a la carrera acadèmica.

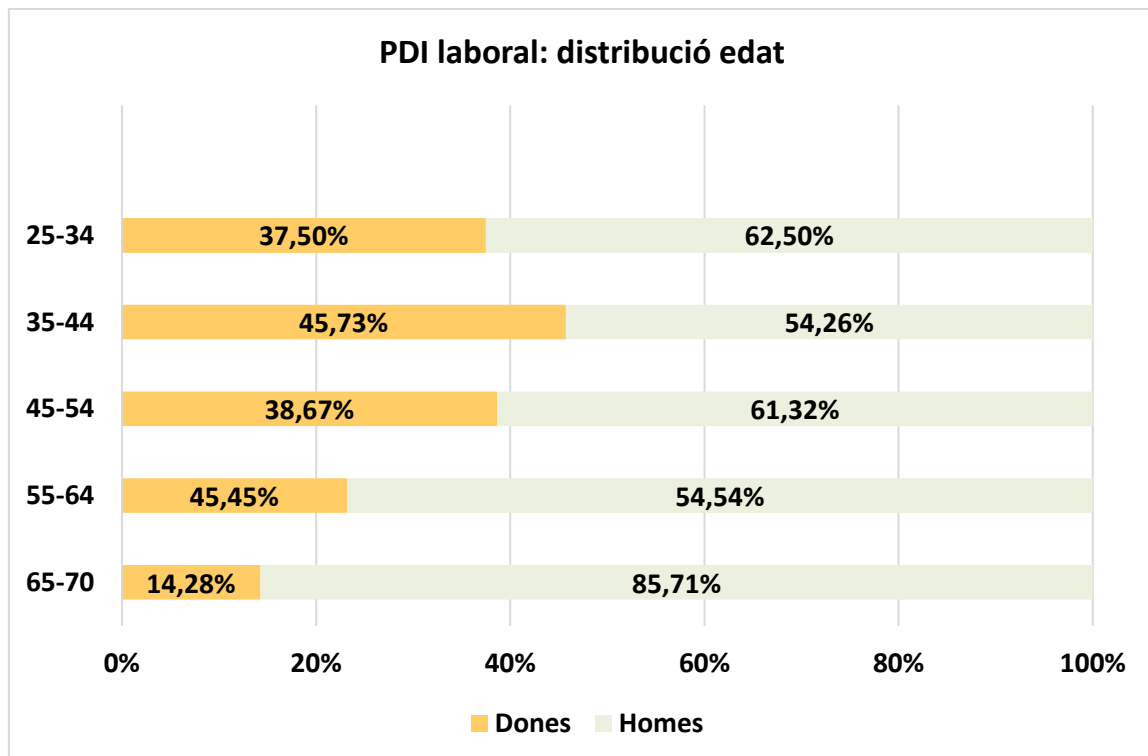


Figura 7. PDI laboral: distribució per rang d'edat.

L'edat mitjana del PDI laboral manté el comportament ja observat en el funcionariat: les dones mantenen una edat mitjana menor, excepte en el professorat contractat doctor (figura 8).

La menor edat de les dones no significa un accés més ràpid als següents nivells de contractació: una vocació més decidida per la docència i investigació no està acompanyada de suficients mesures que garantisquen el progrés en igualtat d'oportunitats amb els homes de promoció.

Entre els factors que demoren l'estabilitat laboral i avanç en l'itinerari professional estan els vinculats a l'exercici dels drets de conciliació: la investigació, especialment, exigeix disponibilitat no sempre possible amb l'acomodament de la criança o la cura; la docència requereix de compliment relacionats amb la presencialitat d'honoraris de classe i tutories que poden dificultar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar amb el compliment dels requisits de progrés i acreditació docent.

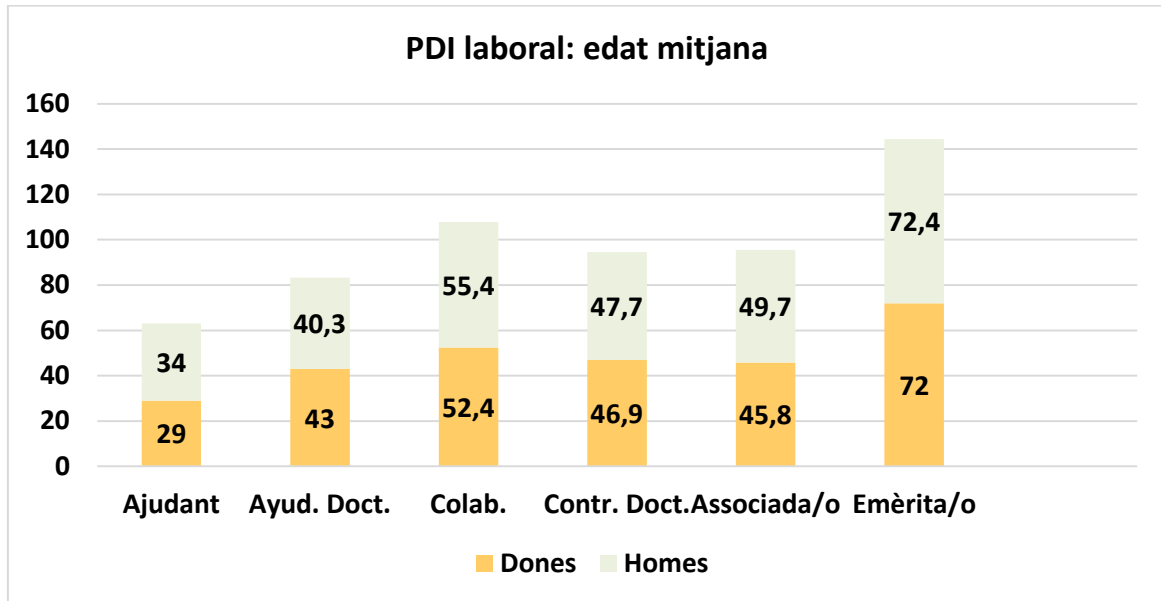
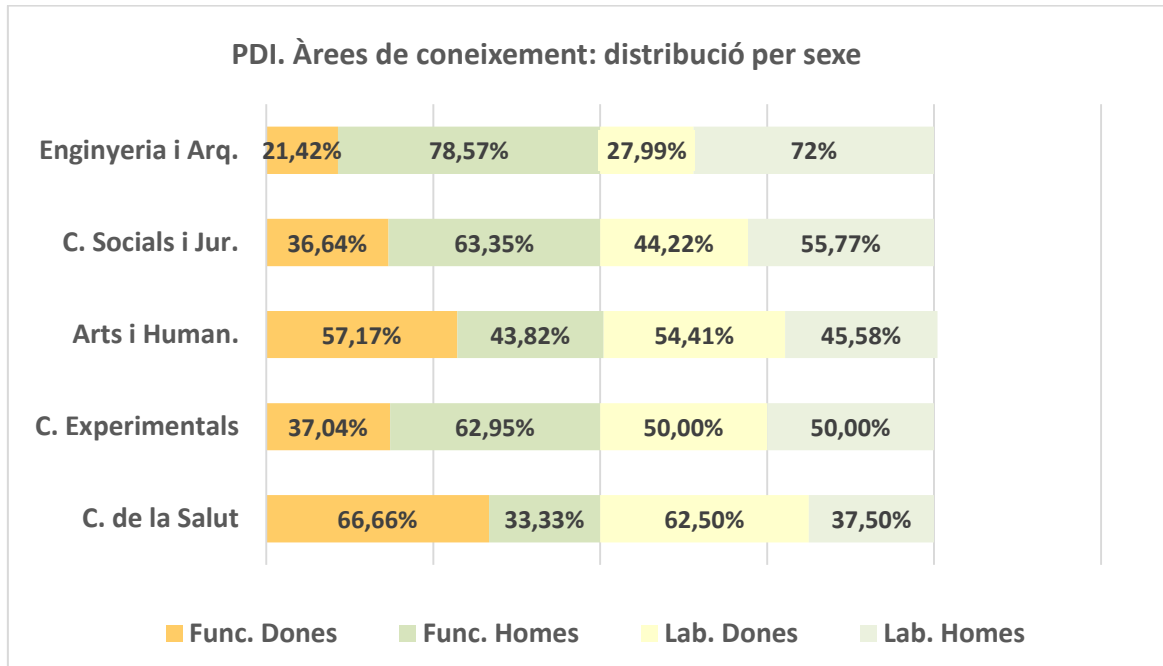


Figura 8. PDI laboral: edats mitjanes per categoria.

Pel que fa a la presència desagregada per sexe i àrees de coneixement, les dones, tant funcionàries com laborals, es concentren en els àmbits culturalment acceptats com els idonis per al seu desenvolupament professional.

D'aquesta manera, ciències de la salut reuneix el 66,66% de les funcionàries i el 62,50% de les laborals. En l'extrem contrari se situa l'àrea d'enginyeria i arquitectura, amb una presència de 21,42% de funcionàries i 27,99% de dones contractades laborals (figura 9).

Persisteix la segregació horitzontal en els itineraris acadèmics: la bretxa de gènere es redueix lentament a través de la incorporació d'una nova generació de dones, tot i que prevalen els factors i estereotips que obstaculitzen la igualtat d'oportunitats també en el desenvolupament de la docència i investigació.



4.2.2. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

El col·lectiu del personal d'administració i serveis (PAS) està integrat per un total de 1.534 persones (taula 6) que, en la seua distribució global, segons l'anàlisi de les dades censals desagregades per sexe, revela una composició equilibrada en aconseguir-se el 40 per cent del sexe menys representat (figura 10).

Taula 6. PAS. Nombre total desagregat per sexe.

Règim jurídic	Dones	Homes	Membres
FUNCIONARIAT	849	681	1.530
LABORAL	0	4	4
TOTAL PAS	849	685	1.534

Cal observar que el personal laboral PAS a la UPV està constituït per 4 persones i no representa numèricament una variació significativa en la composició global del col·lectiu PAS, excepte la reflexió sobre els perfils professionals que, culturalment, s'han atribuït com a propis d'acompliment masculí.

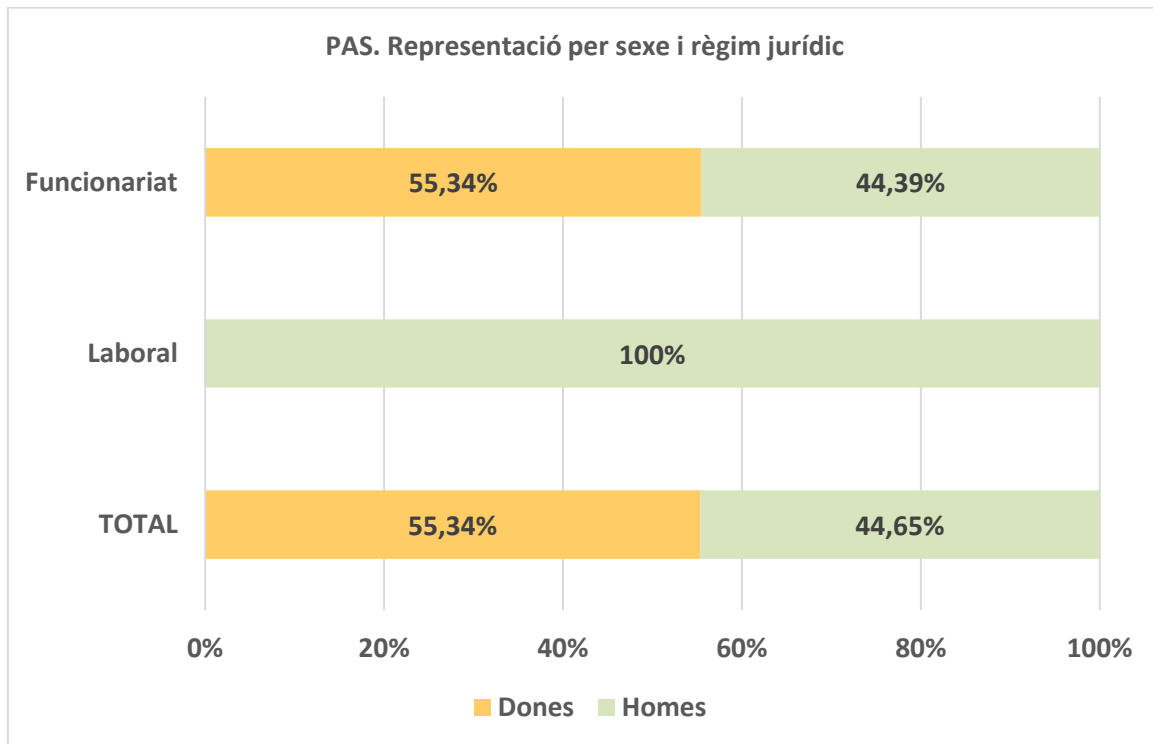


Figura 10. PAS. Representació per sexe segons règim jurídic.

Una primera anàlisi constata la feminització del PAS de la UPV: aquesta conclusió ha de ser matisada segons la distribució per grups i categories professionals (taula 7, figura 11).

Règim jurídic	Dones	Homes	Total
Funcionariat			
A1	188	253	441
A2	133	122	255
C1	452	264	716
C2	76	42	118
Laboral			
A	0	1	1
B	0	1	1
C	0	1	1
D	0	1	1
TOTAL GLOBAL	849	685	1.534

Taula 7. PAS. Grups i subgrups.

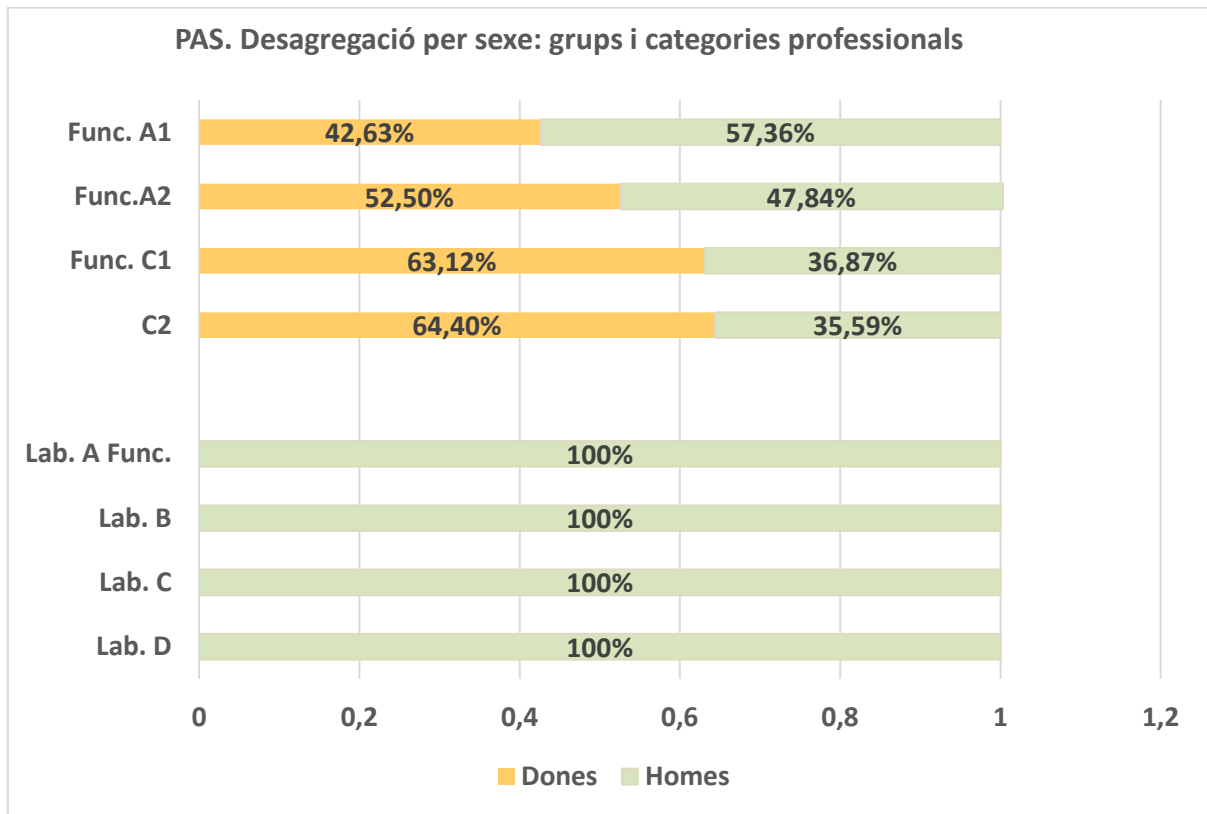


Figura 11. PAS. Desagregació per sexe: grups i categories professionals.

L'anàlisi de dades censals revela l'existència de l'alta feminització del grup C que mostra un desequilibri de 26,25 punts en C1 i de 28,81 en C2 a favor de les dones.

Aquest desequilibri en la composició del PAS s'atenua en el subgrup A2, que aconseguix la consideració de paritari entre sexes en estar els homes presents en un 47,84%.

El subgrup A1 inverteix la seua composició: són els homes els que tenen major representació (57,36%) sense interrompre l'equilibri paritari, perquè les dones tenen una presència del 42,63% (figura 12).

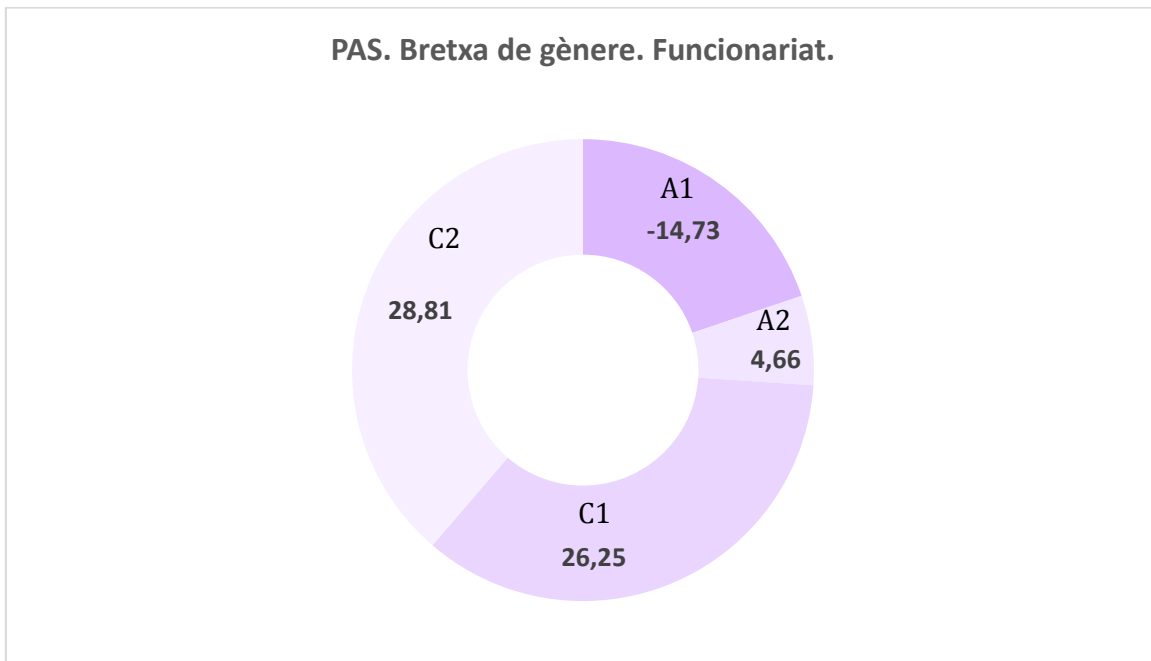


Figura 12. PAS. Funcionariat. Bretxa de gènere: subgrups.

La feminització dels subgrups de base de l'Administració –C1 i C2– és el resultat d'un conjunt de factors en què està present tant el contingut i disseny de les proves de selecció i accés, com la descripció de funcions i exigències en l'acompliment dels llocs de treball respecte a la configuració de l'accés als subgrups A1 i A2 que requereixen formació específica per correspondre l'oferta a titulacions determinades, proves amb una configuració tècnica especialitzada i un temps de preparació en moltes ocasions dificultats per l'assumpció de responsabilitats de cura de manera unívoca davant absència de corresponsabilitat.

Una vegada consolidada la situació en els subgrups C1 i C2, es continua l'itinerari professional des de la promoció interna al subgrup A2 i, si és el cas, A1.

La presència de dones i homes segons la classificació funcional i laboral mostra les dades següents (taula 8, figura 13).

Taula 8. PAS. Funcionariat i laboral.

	Dones	Homes	Total
FUNCIONARIAT			
Func. carrera	609	561	1170
Func. ocupació eventual	4	1	5
Func. interí	235	119	354
Func. interí Cap.VI	1	0	1
LABORAL			
Alta direcció	0	1	1

Laboral fix	0	3	3
TOTAL GLOBAL	849	685	1534

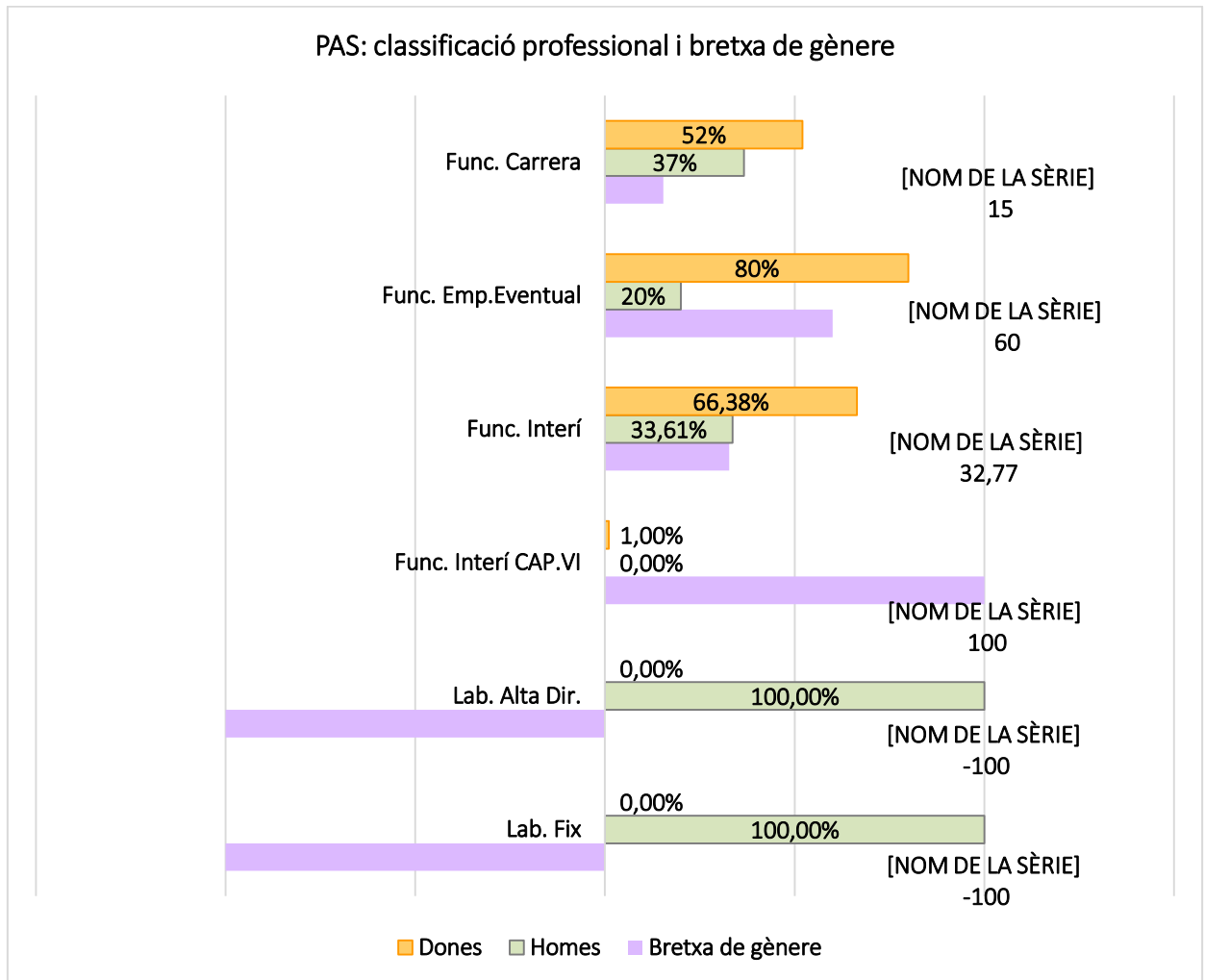


Figura 13. PAS. Classificació professional i bretxa de gènere.

En totes les classificacions professionals, tant en el funcionariat com en el règim laboral, la bretxa de gènere s'estableix a favor de la dona malgrat haver-hi una composició equilibrada en els subgrups A1 i A2.

El progrés de la carrera administrativa està lligat a temps de permanència o antiguitat a l'Administració que, a través de barems en concursos, determinen les oportunitats en l'itinerari professional amb l'accés a nous nivells de responsabilitat o canvis en les destinacions consolidades.

Les dades sobre l'antiguitat a la UPV del personal funcionari i del personal laboral són les següents (taula 9):



Taula 9. PAS. Personal funcionari i personal laboral: antiguitat.

PERMANÈNCIA: ANYS	Funcionariat		Laboral		Total
	Dones	Homes	Dones	Homes	
Menys d'1 any	19	6	0	0	25
1-3	28	14	0	0	42
3-6	40	14	0	0	54
6-10	14	16	0	1	31
10-15	70	50	0	0	120
15 o més anys	678	581	0	3	1.262
TOTAL	849	681	0	4	1534

El gruix del personal, tant funcionarial com laboral, manté una vinculació de 15 o més anys de permanència a la UPV, fet que confereix a l'organització l'estabilitat que garanteix la prestació dels serveis amb qualitat i excel·lència.

La desagregació per sexe manté les diferències ja observades: major nombre de dones en el conjunt de les dades de permanència a la UPV.

La distribució del personal funcionari i del personal laboral, segons rang d'edat (Figura 14), mostra la màxima concentració entre els 45 i 50 anys, seguit del rang 55-60 anys: envelliment de la plantilla que respon a l'evolució de la consolidació de recursos humans en el període de creixement institucional de finals de la dècada de 1990.

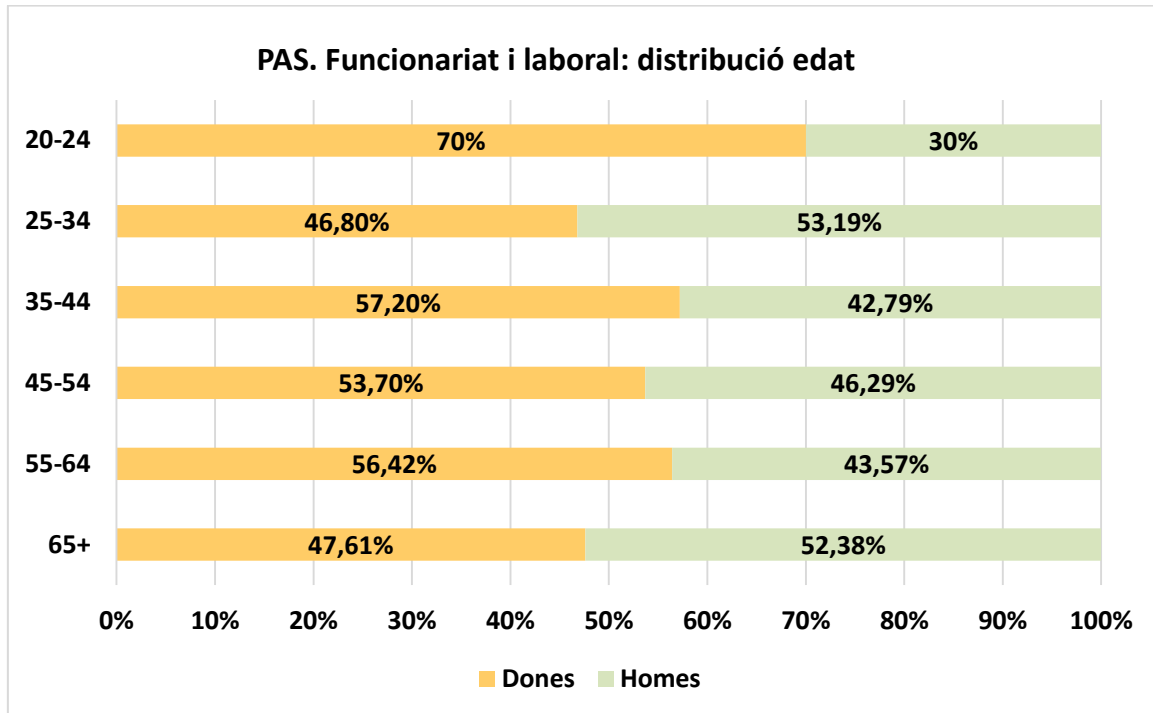


Figura 14. PAS. Funcionariat i laboral: distribució per edat i sexe.

Les franges d'edat entre 45 i 60 anys representen el cabal de l'experiència i coneixement acumulat en la pràctica professional assentada sobre la formació contínua, adequada als interessos de la UPV segons les seues pròpies característiques i necessitats.

4.2.3. PERSONAL D'INVESTIGACIÓ

El personal d'investigació (PI), segons les seues dades censals, l'integren un total de 1.151 persones. El règim regulador de la seua vinculació amb la UPV és laboral i segueix la classificació de les categories A, B, C, segons requisit de titulació i formació específica (taula 10).

Taula 10. PI. Nombre total desagregat per sexe.

Règim laboral	Dones	Homes	Total
A	428	609	1.037
B	32	50	82
C	13	19	32
TOTAL GLOBAL	473	678	1.151

El col·lectiu PI, en termes globals, és de composició equilibrada: presència d'un 41,09% de dones enfront del 58,90% d'homes (figura 15).

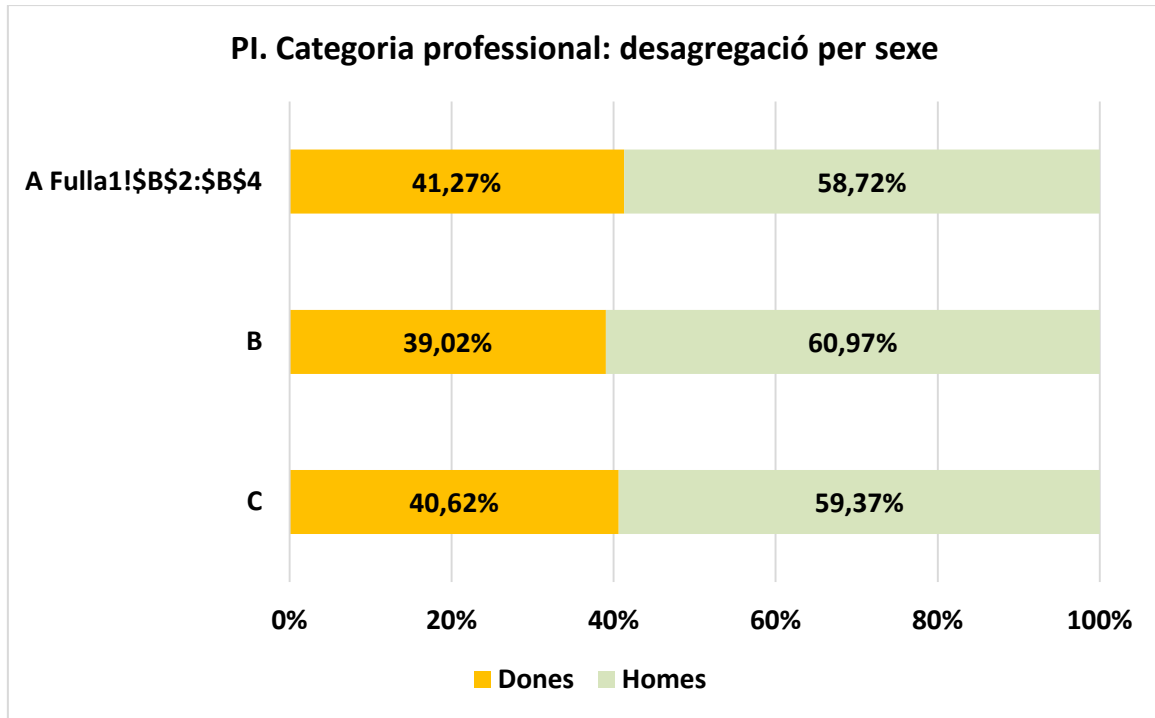


Figura 15. PI. Categoria professional: desagregació per sexe.

L'equilibri aconseguit globalment ha de ser analitzat segons categoria professional que, en la seua consideració total, té una alta presència masculina (taula 11).

Taula 11. PI. Categories i perfils: desagregació per sexe.

Categoria	Perfil	Dones	Homes	Total	% dones	% homes
A	Inv. distingit/ida	1	2	3	33,33%	66,66%
	Inv. distingit/ida júnior	3	2	5	60%	40%
	Inv. disting. sènior	0	1	1	0	100%
	Inv. doctor/a excel·lència	0	1	1	0	100%
	Tècn. sup. gr. doctor	85	120	205	41,46%	58,53%
	Tècn. superior	177	286	463	38,22%	61,77%
	Tècn. sup. investigació	161	197	358	44,97%	55,02%
B	Tècn. sup. laboratori	1	0	1	100%	0
	Tècn. mitjà/ana	31	50	81	38,27%	61,72%
	Tècn. mitjà/ana laboratori	1	0	1	100%	0

	Administratiu/iva	1	0	1	100%	0
C	Especialista tècnic/a	12	16	28	42,85%	57,14%
	Tècn. superior	0	3	3	0	100%
	Formació Professional					
TOTAL GLOBAL		473	678	1151		

S'aprecia assolida la composició equilibrada en els perfils de tècnic/a superior doctor/a (41,46% taxa femenina), tècnic/a superior investigador/a (44,97% taxa femenina) i en el perfil d'especialista tècnic o tècnica (42,85% taxa femenina). La resta dels perfils, en les diferents categories, mantenen alts nivells de masculinització.

La diferència entre les taxes femenines i les taxes masculines, corresponents a cada categoria, revelen la bretxa de gènere existent que és més àmplia en la categoria B, corresponent als perfils de tècnic mitjà i tècnic mitjà de laboratori, integrada per un total de 82 persones. En la categoria A és on es dona una bretxa més reduïda (figura 16).

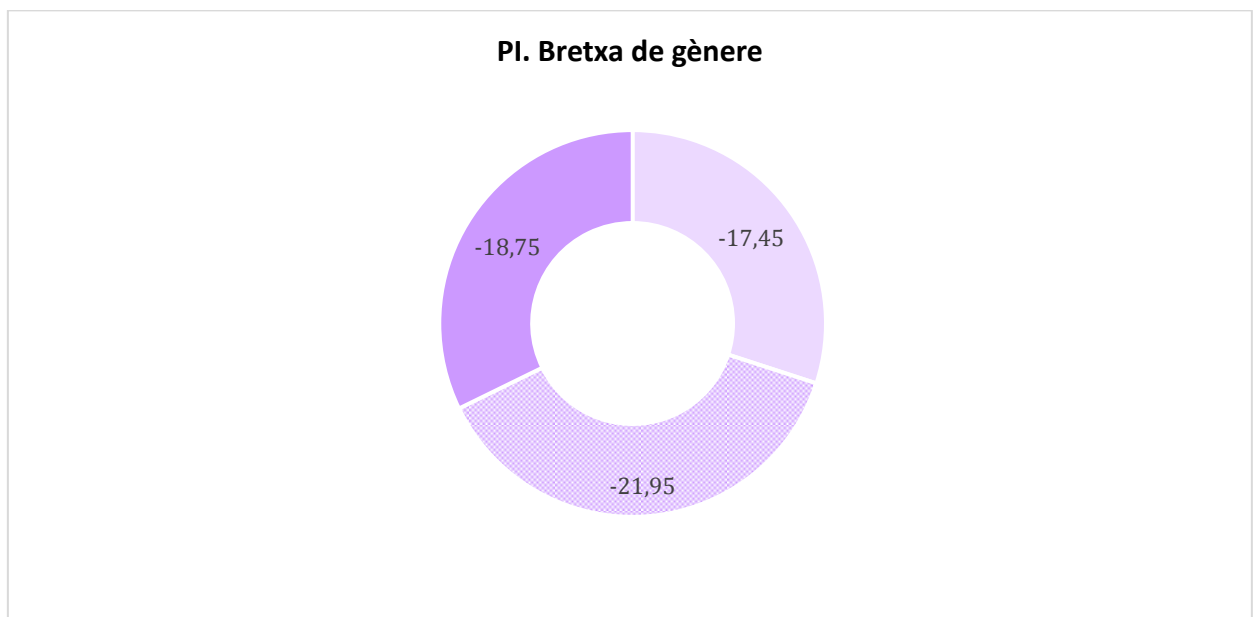


Figura 16. PI. Bretxa de gènere per categoria.

El perfil de tècnic o tècnica superior de laboratori, categoria A, és l'únic en què la bretxa de gènere és positiva: l'única plaça existent està exercida per una dona, dada estadística que no és rellevant, però sí que ho és des de l'observació sociològica de la composició de la categoria A en reflectir singularment la presència femenina en una categoria no dotada amb més llocs o places.

La resta dels perfils reflecteix una bretxa de gènere negativa representativa de la presència majoritària d'homes (figura 17, figura 18).

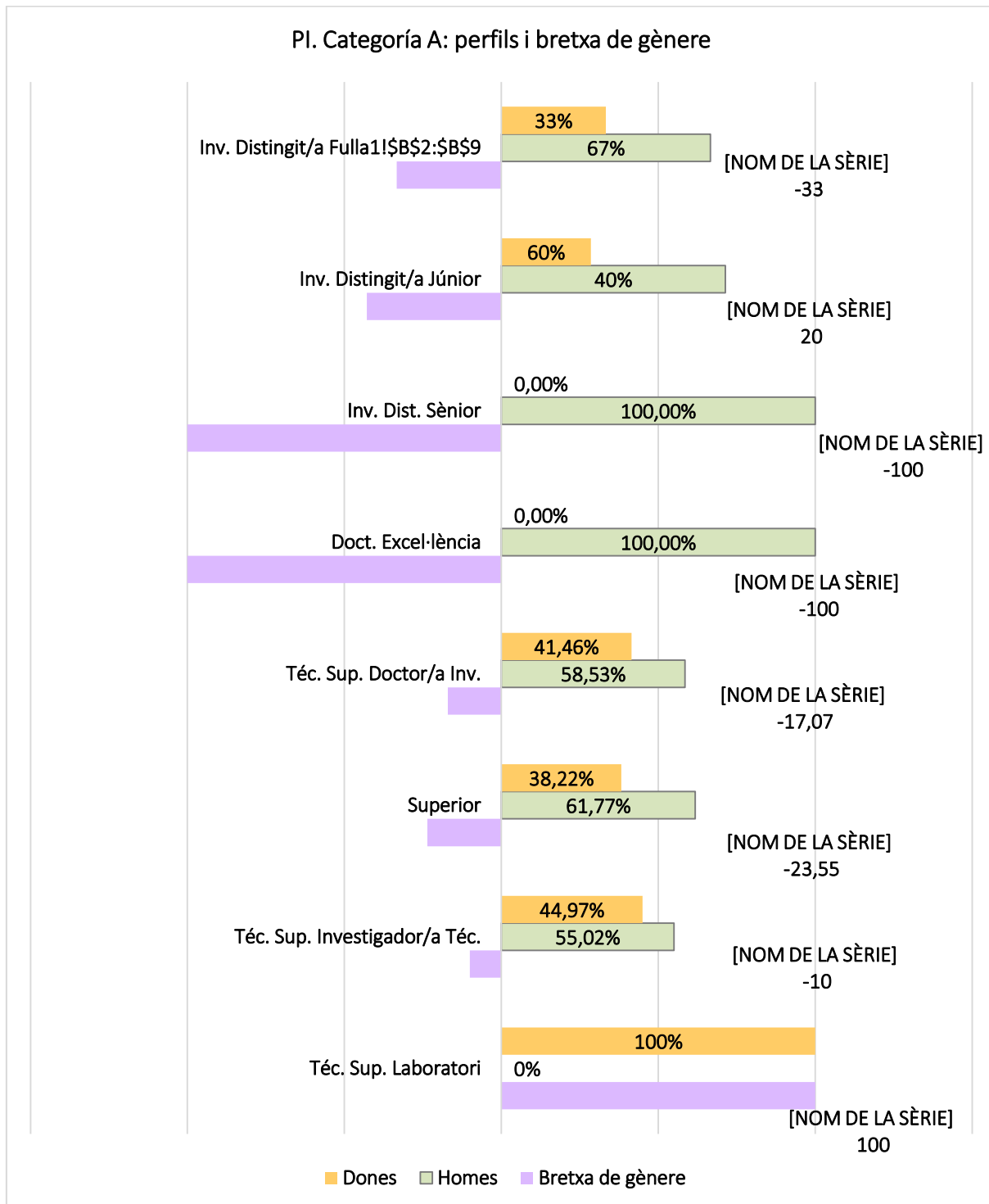


Figura 17. PI. Categoría A. Perfils i bretxa de gènere.

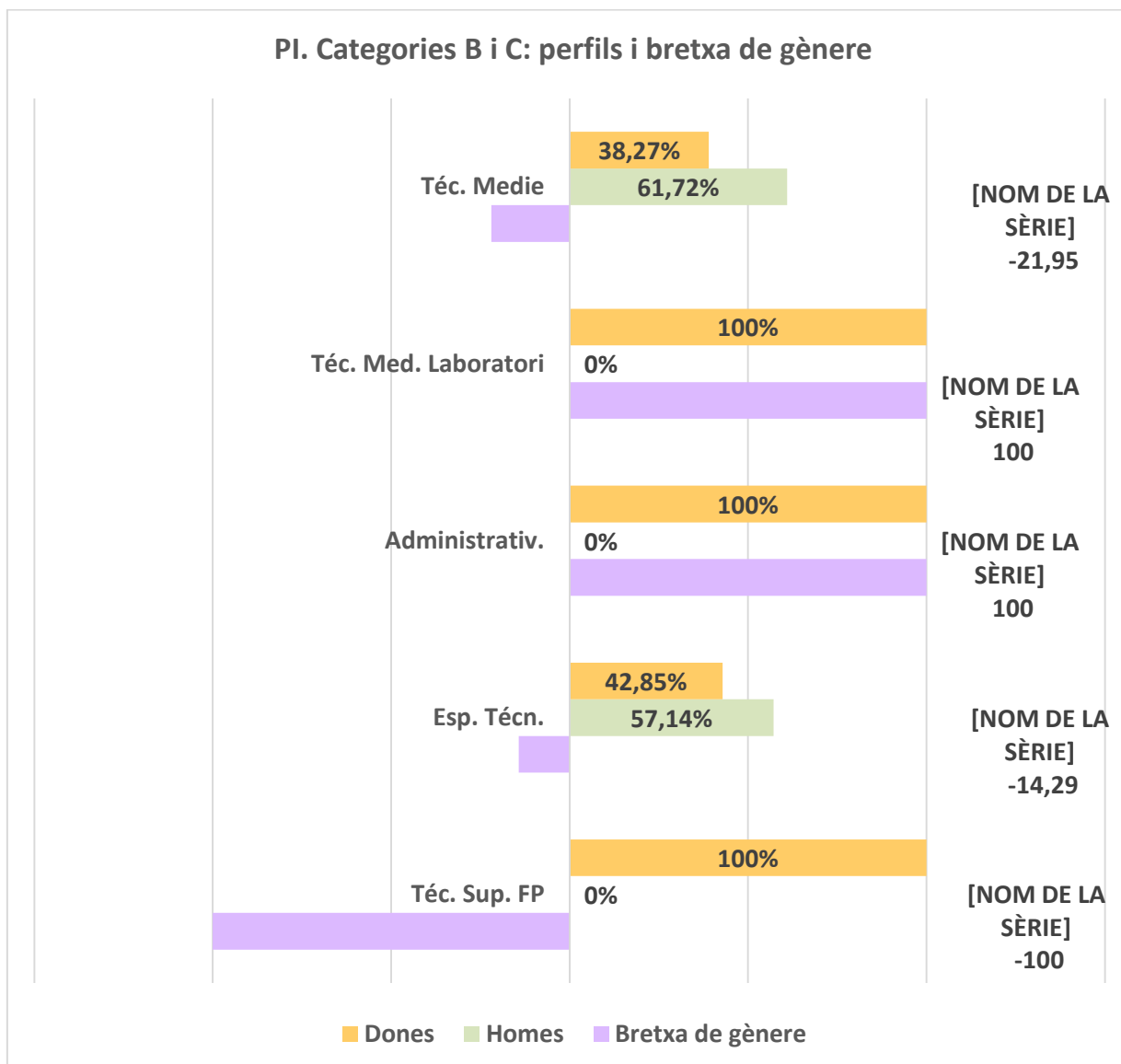


Figura 18. PI. Categories B i C: perfils i bretxa de gènere.

En les categories B i C persisteix la bretxa de gènere per a la dona. La inversió de la bretxa es produeix en perfils concrets, com ara l'administratiu (un únic lloc ocupat per dona) i en tècnica mitjana de laboratori (única plaça ocupada per dona). Més enllà de la rellevància estadística, tot i que no és objecte d'aquesta anàlisi els criteris de configuració i dotació de les plantilles, aquesta dada aporta la constància de la permanència de la segregació laboral: les funcions de gestió o funcions de suport són realitzades per dones.

La presència de dones i homes en el col·lectiu PI està vinculada a la segregació per àrees de coneixement que identifica l'àmbit propi de la UPV.

Pel que fa a l'antiguitat a la UPV, la Taula 12 facilita les dades entre les quals destaca la diferència de dones contractades amb menys d'1 any de vinculació (79 dones) enfront dels homes amb el mateix temps de permanència (124). La bretxa de gènere s'inicia amb una

amplitud de -22,17 punts percentuals que arriba al -25,47 en el període de 3 a 6 anys de permanència. Passat els 6 anys, la bretxa s'estanca i redueix fins a invertir-se a favor de les dones que arriben a la permanència de 15 o més anys.

Taula 12. PI. Antiguitat.

PERMANÈNCIA: ANYS	Dones	Homes	Total	Bretxa de gènere
Menys d'1 any	79	124	203	-22,17
1-3	121	185	306	-20,91
3-6	101	170	271	-25,47
6-10	82	105	187	-10,29
10-15	55	67	122	-9,83
15 o més anys	35	27	62	12,91
TOTAL	473	678	1151	

Quant a la concentració per grup d'edat, la franja entre els 35 i 40 anys és la que representa menys diferència entre dones (47,73%) i homes (52,26%). La diferència més gran es dona en l'edat de 20 anys (30,68% de dones enfront del 69,31% d'homes) i en la franja entre 25 i 30 anys (38,45% de dones enfront del 61,54% d'homes) i en la franja entre 25 i 30 anys (figura 19).

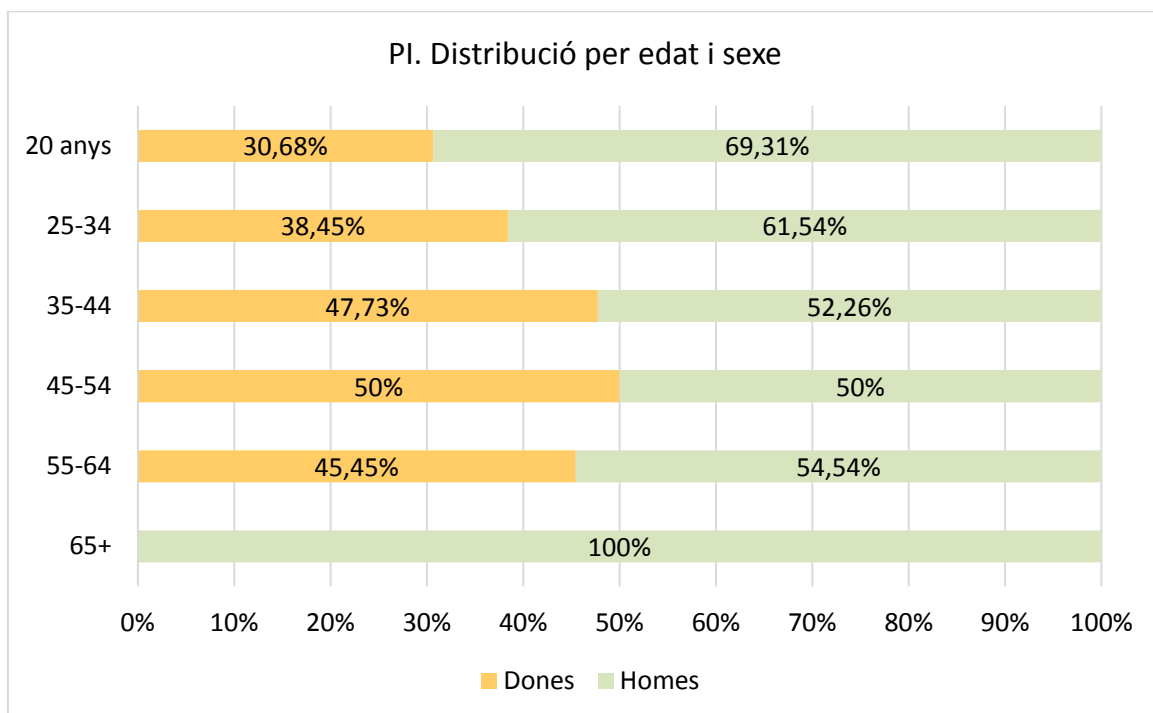


Figura 19. PI. Distribució per edat i sexe.

5. CRITERIS QUALITATIUS DEL DIAGNÒSTIC



L'observació de criteris qualitatius en l'elaboració del diagnòstic segueix l'estructura de l'article 46.2 LOI en què s'estableix el contingut mínim en els punts següents:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquest contingut s'ha d'ajustar a la realitat universitària com a sector públic institucional amb característiques singulars quant a la composició de la seua plantilla. L'existència de tres col·lectius amb especificacions en el seu accés, progrés professional i règim jurídic de vinculació, dificulten una anàlisi lineal del conjunt dels recursos humans a la UPV.

Marc singular, pel que fa a la composició, funcions i competències dels seus efectius, que s'observarà allí on siga possible una diferenciació qualitativa que facilite el diagnòstic de la realitat UPV des de la seua dimensió laboral.

5.1. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

El caràcter de sector públic institucional de la UPV s'acull a la fórmula d'oferta d'ocupació pública, sotmesa als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

Els processos de selecció i contractació es publiquen al web del Servei de Recursos Humans⁷, en apartats, pel col·lectiu a què es pretén accedir o en el de promoció.

Les ofertes d'ocupació es publiquen en el *Boletín Oficial del Estado* i en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Les fases del procés de selecció i el resultat de cadascuna d'aquestes queden publicades en l'apartat corresponent de la web del Servei de Recursos Humans.

De la mateixa manera, es pot consultar en accés obert la relació de llocs de treball així com les borses de treball.

Les dades desagregades per sexe segons règim jurídic de vinculació i les referides a la distribució de dones i homes segons cos, subgrup o categoria s'han exposat en els apartats corresponents de l'anàlisi quantitativa.

Ací es realitza una revisió d'aquestes dades des de la seua integració com a elements configuradors de la realitat UPV més enllà de la relació numèrica.

⁷ URL: <http://www.upv.es/entidades/srh/pas/802416normalv.html>



Pel que fa al personal docent i investigador, considerat tant el funcionariat com el personal laboral, suma un total de 2.533 persones, de les quals un 62,90% són homes enfront del 37,09% de dones en tots dos règims jurídics.

Tant en el PDI funcionarial (29,41% de dones; 70,58% d'homes) com en el PDI laboral (37,09% de dones; 62,90% d'homes) l'evidència és una bretxa de gènere global de -35,41 punts percentuals.

Cal observar la diferència establida entre el règim laboral i funcionarial quant a bretxa de gènere: el PDI laboral té més presència femenina, ja que se situa en un 37,09% d'efectius enfront del 29,41% de funcionàries PDI.

La valoració sobre aquest factor ja s'ha avançat en l'anàlisi quantitativa del col·lectiu PDI: les àrees de coneixement pròpies de l'àmbit UPV han tingut un desenvolupament condicionat pels estereotips de gènere i la percepció d'un exercici lligat a l'acompliment professional dels homes.

Això explica, d'alguna manera, l'àmplia presència d'homes tant en funcionariat com en el règim laboral.

Aquesta inèrcia de segregació en formació i desenvolupament professional s'està trencant amb la incorporació de les joves als estudis de ciències, tecnologia, enginyeria, art i matemàtiques (CTEAM), i el seu accés a la carrera docent i investigadora a través de les diferents figures contractuals que preveu el règim laboral corresponent.

Si s'observen els rangs d'edat, s'evidencia que la masculinització està més àmpliament present com més gran és l'edat, que respon a la realitat social en què iniciaren la seua carrera docent i investigadora: l'àmbit STEAM ha tingut una lenta evolució quant a la incorporació de les dones en totes les seues àrees.

Es pot concloure respecte al PDI que:

- Hi ha una bretxa de gènere global de -35,41 punts percentuals.
- La bretxa de gènere en el PDI funcionari arriba als -41,17 punts percentuals.
- L'amplitud de la bretxa de gènere en el PDI laboral és de -25,81 punts percentuals.
- La menor bretxa en PDI laboral respon a l'increment de diplomades que es decideixen per la carrera docent i investigadora.
- L'estabilitat laboral del funcionariat respon a les característiques d'aquest règim.
- La presència d'una taxa de 66,1% de professors associats enfront d'un 33,9% de docents associades, respon a la realitat de l'exercici professional no acadèmic: hi ha una majoria d'homes en el mercat laboral que exerceixen professions STEAM.
- El règim laboral avança el canvi en la composició de la futura plantilla del funcionariat PDI: les dones s'han incorporat i transformen la realitat docent i investigadora UPV.

Quant al personal d'administració i serveis, en què el règim laboral és residual pel que fa al nombre d'efectius (4 persones), es considera només, a l'efecte d'aquesta anàlisi, en el règim funcionarial.



Com s'ha avançat en l'anàlisi quantitativa, el PAS està feminitzat amb taxes de sobrerrepresentació femenina en els subgrups C1 i C2, que arriba a la paritat en el subgrup A2 amb la representació d'un 47,84% d'homes, i que s'inverteix aquesta situació en el subgrup A1, encara que mantenint la composició equilibrada.

Les dones en el subgrup A1 representen el 42,63% dels efectius, els homes assoleixen el 57,36%.

La feminització de l'estructura administrativa i de serveis de la UPV no és una realitat aïllada: en termes generals, la funció pública està feminitzada en els seus cossos de base i la presència masculina s'incrementa en el grup A, especialment en cossos amb titulació específica exigida per a l'accés.

L'antiguitat del gruix de la plantilla PAS és de 15 o més anys de permanència a la UPV. Això suposa una fortalesa organitzativa ja que reflecteix l'experiència en la gestió i exercici professional, així com el retorn de l'esforç en la formació contínua del personal.

Pel que fa al rang d'edat del PAS, la concentració en la franja dels 55-64 anys i dels 65 anys suposa un indicador de l'envelliment de la plantilla i la necessitat de preveure el reemplaçament davant jubilacions.

Es detecta com la feminització segueix molt fortament arrelada en les edats des dels 20 fins als 35 anys: presència femenina d'un 70% (20 anys), fins al 57,20% de dones entre els 35-44 anys. Les dades sobre distribució del PAS per tipus de funcionariat segueixen el comportament de l'alta feminització també en el funcionariat interí (235 dones; 119 homes).

Es conclou que:

- La feminització dels subgrups C1 i C2 suposa una dinàmica assentada sobre un conjunt de factors socials vinculats als rols de gènere entre els quals destaca prevaldre les possibilitats d'estabilitat laboral i la garantia dels drets de conciliació enfront de les condicions generals del mercat laboral.
- L'existència d'una major oferta d'ocupació pública per al grup C i la possible constitució de borsa d'ocupació, suposa un incentiu per a la presentació als processos de selecció.
- El grup A, subgrup A2, també feminitzat, tendeix a l'equilibri amb la presència d'un 47,84% d'homes: a la UPV, el subgrup A2 representa la possibilitat de promoció interna com a progrés de la carrera administrativa. El subgrup C1, sobrerrepresentació femenina, nodreix la selecció interna i lliure a A2. És a dir, el primer accés a la funció pública en el PAS femení té preferència pel grup C com a via indirecta, però facilitadora, per a aconseguir el grup A.
- El subgrup A1 representa la inversió de la composició: majoria d'homes (57,36%) encara que mantenint la composició equilibrada (42,63% de dones). És significativa aquesta inversió que pot ser explicada per l'edat mitjana d'homes que ocupen els càrrecs corresponents i coincident de la consolidació del creixement de la UPV.
- La feminització es manté en les edats més joves que es corresponen amb la renovació de la plantilla: s'aferma la preferència per la funció pública com a opció per a les dones en el desenvolupament de la seua carrera professional.



Pel que fa al personal d'investigació (PI), com s'ha indicat anteriorment, està integrat per un total de 1.151 persones en règim laboral que, en el conjunt de les seues categories, presenta una composició equilibrada.

Tanmateix, l'anàlisi de les figures contractuals de cada categoria (A, B, C) revelen la bretxa de gènere existent en la seua composició.

Les tres categories, considerades individualment, presenten bretxa de gènere que responen a la segregació per àrea de coneixement i l'accés de les dones als estudis conduents a aquestes.

Sobre la composició del PI cal indicar que:

- L'accés femení a les places és coincident amb l'evolució de les STEAM.
- El perfil de tècnica o tècnic superior d'investigació i el de tècnic/a superior grau doctor ha aconseguit la composició equilibrada amb una representació femenina de 44,97% i 41,46%, respectivament.
- Aquest comportament de paritat s'identifica amb un increment del nombre de dones que es decideixen per la continuïtat professional en l'àmbit investigador.

5.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La classificació professional de l'estructura de la plantilla UPV obeeix a la pròpia del sector públic institucional de l'educació superior, amb tres col·lectius diferenciats en la classificació professional. Pot consultar-se la normativa aplicable en la web del Servei de Recursos Humans.

El PDI, en el règim de funcionariat, respon a una clara estratificació en cossos definits en l'accés pel cúmul de mèrits acadèmics i investigadors i un procés selectiu ajustat a les característiques de l'acompliment en els diferents cossos amb acreditació prèvia: titular d'escola universitària, titular d'universitat, catedràtica o catedràtic d'escola universitària i catedràtica o catedràtic d'universitat.

En el règim laboral i les seues diferents figures contractuals regulades i identificades amb transparència i rigor, s'està produint la transformació de la composició del PDI quant a un increment constant de la presència femenina que, a mitjà termini, suposarà l'accés d'un major nombre de dones a plaça funcional com a titular que, en uns anys i obtinguda l'acreditació corresponent, renovaran les càtedres.

Pel que fa al PAS, s'està davant una classificació determinada pel règim de la funció pública. La classificació professional del PAS amb un grup C com a estructura de base de tota organització pública i un perfil formatiu obert a competències generals, impulsa l'opció de desenvolupament professional de les dones en el marc de les administracions públiques com a garantia d'estabilitat econòmica i de l'exercici dels drets de conciliació.

Quant al PI, la classificació està també establida normativament i l'avanç de presència femenina en els diferents perfils respon, com ja s'ha exposat anteriorment, a l'augment de les dones titulades en l'àmbit de les STEAM.



5.3. FORMACIÓ

Les dades que s'aporten en aquest apartat han sigut facilitades per:

- Institut de Ciències de l'Educació: formació del professorat (ICE).
- Unitat de Formació del personal d'Administració i Serveis i del personal d'Investigació (UFASU).
- Servei de Normalització i Promoció Lingüística (SNPL)

L'Institut de Ciències de l'Educació (ICE) té com a missió respondre a les necessitats derivades del Model Educatiu de la Universitat Politècnica de València, recollit en els diversos programes institucionals, i facilitar suport pedagògic especialitzat als agents implicats (professorat, equips directius, estudiants i comunitat universitària en general), amb el propòsit de situar l'alumnat i la seua implicació en l'aprenentatge en el centre de la formació que s'ofereix des de la mateixa universitat.

Les activitats formatives realitzades durant l'any 2020 són les següents (taules 13 i 14).

Taula 13. PDI. Funcionariat. Formació ICE.

	Funcionariat	Sol·licituds		Certificat	
		Dones	Homes	Dones	Homes
Formació	Catedr. univ.	158	214	62	117
	Catedr. esc. univ.	17	33	9	14
	Titular univ.	815	719	371	342
	Titular esc. univ.	108	104	47	46
TOTAL		1098	1070	489	519

Taula 14. PDI. Laboral. Formació ICE.

	Funcionariat	Sol·licituds		Certificat	
		Dones	Homes	Dones	Homes
Formació	Ajudant	0	1	0	1
	Ajud. doctor/a	153	213	64	79
	Col·laborador/a	65	26	25	12
	Contr. doctor/a	360	246	149	116
	Associat/a	434	499	174	152
Pla de treball individualitzat		152	122	60	39
TOTAL		1164	1107	472	399

La UFASU és la responsable de l'oferta formativa dirigida al PAS i al PI per a la millora en l'acompliment de les seues funcions amb objectius d'eficàcia i eficiència. La formació contínua dels col·lectius PAS i PI queda incorporada com a estratègia de modernització de la Universitat a través de l'excel·lència del seu personal en l'atenció del servei públic de l'educació superior.



Les vies de formació seguides per a aquests objectius són:

- Pla de Formació amb oferta de matèries transversals i comunes a qualsevol perfil professional.
- Ajudes a la formació orientades a cobrir la demanda formativa que per la seua especificitat no està inclosa en el Pla de Formació.
- Formació d'idiomes no nacionals dirigida a tota la comunitat PAS i personal d'investigació.

Les dades que s'exposen a continuació corresponen a l'any 2020 per a permetre la comprensió d'un període de programació ja tancada que, malgrat els mesos més durs de la pandèmia i les restriccions a la presencialitat, mostra tot el flux produït i llança dades d'interès.

Sobre aquest tema cal assenyalar que la formació acreditada per la UFASU i aquella altra sufragada amb càrrec a aquesta unitat té un impacte directe en la configuració dels perfils professionals a l'efecte del progrés en la carrera administrativa i del personal d'investigació, així com en el còmput de mèrits per a concurs oposició i promocions internes.

Les dades sobre la formació al PAS i PI, règim funcionarial i laboral, es faciliten en les següents taules 15, 16 i 17.

Taula 15. PAS. Funcionariat. Formació UFASU.

		Sol·licituds		Certificat	
		Dones	Homes	Dones	Homes
Formació UPV	Funcionariat				
	A1	278	337	119	170
	A2	227	207	121	86
	TOTAL	704	299	271	110
	C1	127	40	44	12
	C2	1336	883	555	378
Ajudes a la formació	A1	12	8	12	8
	A2	8	13	7	13
	C1	12	5	12	5
	C2	0	0	0	0
TOTAL		32	26	31	26

Taula 16. PAS. Laboral. Formació UFASU.

		Sol·licituds		Certificat	
		Dones	Homes	Dones	Homes
Formació UPV	Laboral				
	A	0	0	0	0
	B	0	1	0	1
	C	0	0	0	0
	D	0	0	0	0



TOTAL		0	0	0	1
	A	0	0	0	0
Ajudes a la formació	B	0	0	0	0
	C	0	0	0	0
	D	0	0	0	0
TOTAL		0	1	0	1

Taula 17. PI. Règim laboral. Formació UFASU.

	Personal d'Investigació	Sol·licituds		Certificat	
		Dones	Homes	Dones	Homes
Formació UPV	A	273	157	70	52
	B	15	32	3	10
	C	11	15	4	5
	D	0	0	0	0
TOTAL		299	204	77	67
Ajudes a la formació	A	18	19	18	19
	B	3	3	3	3
	C	0	0	0	0
	D	0	0	0	0
TOTAL		21	22	21	22

El còmput de les ajudes a la formació integra les ajudes per a la formació en idiomes i els pagaments de les taxes d'inscripció d'activitats externes.

El funcionariat PAS i PI, en conjunt, pot accedir a la formació UFASU independentment de la seua pertinença a funcionariat de carrera, interí, interí de cap. VI i funcionariat eventual.

Cal considerar que el nombre de sol·licituds comprèn les acceptades, les rebutjades i les que queden a l'espera en el cas d'haver-hi alguna renúncia.

El nombre de sol·licituds no és coincident amb el nombre de persones que accedeixen a cada activitat formativa perquè hi ha un màxim de places per activitat.

Els criteris d'acceptació de sol·licituds han sigut acordats en la Mesa General de Negociació i estan publicats en la microweb de la UFASU⁸.

L'acreditació del seguiment de l'activitat formativa es du a terme a través de certificat d'aprofitament, certificat d'aptitud o certificat d'assistència.

La UPV desenvolupa una important activitat de promoció i formació específica del valencià com a llengua cooficial de la Comunitat Valenciana i de la mateixa institució. El Servei de

⁸ URL: <http://www.upv.es/entidades/SRH/ufasu/741766normalv.html>



Promoció i Normalització Lingüística atén les necessitats formatives en la matèria del col·lectiu PDI, en què, a l'efecte de gestió de sol·licituds, s'inclou el personal d'investigació i el PAS.

Les activitats oferides inclouen cursos de llengua i grups de conversa per a tots els col·lectius. Al PDI se li presta assessorament i tutoria per al desenvolupament de la docència en valencià.

Es faciliten les dades del curs acadèmic 2019-2020 i 2020-2021, que permeten tenir una visió completa del període observat (taules 18 i 19):

Taula 18. PDI i PI. Formació SPNL.

PDI

Curs acadèmic	Cursos de valencià		Grups de conversa		Tutories PDI	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
2018-2019	73	87	5	10	3	5
2019-2020	85	127	9	7	2	1
2020-2021	71	122	8	6	3	4

Taula 19. PAS. Formació SPNL.

PAS

Curs acadèmic	Cursos de valencià		Grups de conversa	
	Homes	Dones	Homes	Dones
2018-2019	77	67	12	36
2019-2020	84	134	12	47
2020-2021	68	112	10	29

5.4. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

La promoció professional en la plantilla UPV està unida al caràcter funcional i laboral que es preveu en els col·lectius de PDI i PAS, i al règim laboral seguit en el col·lectiu PI.

La promoció professional del PDI queda sotmesa als criteris de l'Agència Nacional de Qualitat i Acreditació (ANECA⁹) i el sistema d'acreditacions que possibiliten la promoció de cada membre PDI.

Quant a la promoció del PAS, el seu desenvolupament segueix la política general que determina els criteris per a procedir a la convocatòria de promoció: la taxa de reposició ha sigut mínima en el conjunt de les universitats públiques.

Condicionada la promoció en els tres col·lectius a les exigències pressupostàries i la normativa de política general, es remet a la web del Servei de Recursos Humans¹⁰ per a conèixer l'aplicació de la normativa i la subjecció a aquesta en l'evolució de les places oferides en promoció interna i oferta lliure.

⁹ URL: <http://www.aneca.es/>

¹⁰ URL: <https://www.upv.es/entidades/srh/index-es.html>



5.5. CONDICIONS DE TREBALL, INCLOSA L'AUDITORIA SALARIAL ENTRE DONES I HOMES

Les condicions de treball comprenen les adaptacions al lloc de treball que durant l'any 2019, últim de constància de dades facilitades pel Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral (SIPSL), s'han dut a terme, que són les següents:

- Adaptacions ergonòmiques dels llocs de treball: 15 dones / 35 total.
- Adaptacions per raons de salut: 17 dones / 35 total.
- Adaptacions per raó d'embaràs: 3.
- Nombre de sol·licituds d'activació del protocol davant conflictes interpersonals (assetjament laboral): 1 dona / 2 total.

Quant a l'auditoria retributiva, la Gerència de la UPV, a través de l'Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa, ha sigut la responsable de la seua elaboració i les dades de la qual es faciliten en l'annex I per al PDI i en l'annex II per al PAS i el PI.

L'auditoria retributiva ha incorporat els conceptes i principis establits en:

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Les observacions sobre l'auditoria retributiva realitzada i el resultat de l'anàlisi de retribucions es realitzen conjuntament en l'apartat 5.8. Retribució.

5.6. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Les dades que ací es presenten són les referides a l'any natural 2019, considerant el fet de l'alteració produïda per la pandèmia COVID-19 i el seu impacte en la gestió del temps propi, familiar i laboral durant l'any 2020 com a no representativa en aquestes circumstàncies de les rutines laborals i l'exercici dels drets de conciliació habitual en un marc d'estabilitat.

No és objecte d'aquest apartat fer una anàlisi de l'evolució temporal de l'exercici dels drets de conciliació al llarg del desenvolupament i la vigència dels plans Concilia de la UPV i els seus acords.

Aquesta anàlisi, d'interès per a conèixer quines necessitats de conciliació poden passar inadvertides i quines són les més sol·licitades, s'incorpora com a acció específica del III Pla d'Igualtat, eix 8. Conciliació i Coresponsabilitat, com a informe d'evolució de les sol·licituds realitzades i de les sol·licituds concedides sobre l'exercici dels drets de conciliació amb integració de les dades estadístiques desagregades per sexe dels col·lectius PDI i PAS, tant en règim funcional com laboral.

Pel que fa a les dades 2019 sobre l'exercici dels drets de conciliació en el PDI i en el PAS, tant funcional com laboral, s'hi presenten les corresponents als exercicis efectivament atesa la classificació que recull l'Acord sobre permisos i llicències per a la conciliació de la vida familiar i



laboral del personal empleat públic de la Universitat Politècnica de València, amb data de 6 de juliol de 2021.

Les dades obtingudes per a 2019 sobre l'exercici efectiu de drets de conciliació del PDI funcionari (taula 20) ens aporten informació d'interès quant a l'ús d'aquests drets que són exercits en major proporció pels homes (67,95%) enfront de les dones (32,04%), sense computar les 3 sol·licituds vinculades a la maternitat.

Les reduccions de jornades han sigut exercides per 4 homes i cap dona ha sol·licitat l'exercici d'aquest dret. Els professors pertanyen al cos de Titulars d'Universitat i de Titulars d'Escola Universitària.

El baix nombre de sol·licituds de reducció de jornada ha de ser interpretat no com la no existència d'una necessitat de conciliació per dones i homes, sinó com la dificultat de fer-ho en el temps laboral requerit per a la cura: les hores de docència solen coincidir amb les franges de cura i aquest fet és un factor de difícil encaix en la distribució de la càrrega docent. La possibilitat de reduir jornada de la càrrega investigadora té un impacte negatiu superior en la mateixa gestió del temps personal i en la carrera acadèmica que fa rebutjar aquesta possibilitat i l'exercici dels drets de conciliació.

Quant a les llicències per estudi (investigació), són els homes els qui l'exerceixen en major nombre (56) enfront de les seues companyes (23), indicatiu possible de les responsabilitats de cura sense coresponsabilitat per l'altra part adulta de la unitat familiar.

La resta dels drets de conciliació tenen un exercici relacionat amb condicions personals com ara malaltia, sabàtic o interès particular. La llicència per interès particular, exercida per 2 dones i 2 homes, poden respondre tant a situacions de cura no previstes actualment com per situacions personals d'un altre caràcter, de manera que no es pot precisar la motivació d'aquestes llicències i el seu possible impacte com a representatiu de temps de cura.

Les diferències entre dones i homes del PDI laboral (taules 21.1, 21.2) no són significatives l'any 2019. Si ens centrem en les llicències per estudi (investigació), d'un total de 33 llicències, 16 han sigut gaudides per dones i 17 per homes. És d'interès observar que la llicència de reducció de jornada només ha sigut emprada 1 vegada i per dona. Una única dada que reforça la percepció sobre l'ús d'aquest tipus de llicències per les dones i la seua vinculació a la criança i cura. La resta dels drets exercits tenen vinculació directa amb una condició personal (malaltia) o amb el propi projecte vital (matrimoni, vacances, lactància...).

Taula 20. PDI funcionari. Conciliació: drets exercits.

PDI FUNCIONARI				
CATEGORIA	DRET	DONES	HOMES	TOTAL
Catedràtic/ca d'universitat	MALALTIA	4	14	18
	LLICÈNCIA PER ESTUDIS (INVESTIGACIÓ)	7	24	31
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	0	1	1
	SABÀTIC	0	2	2



TOTAL CU		11	41	52	
Catedràtic/ca universitària	d'escola	MALALTIA	0	2	2
		LLICÈNCIA PER ESTUDIS (INVESTIGACIÓ)	1	0	1
TOTAL CEU		1	2	3	
Prof. titular d'universitat		MALALTIA	20	30	50
		INTERÈS PARTICULAR	2	1	3
		LACTÀNCIA	3	1	4
		LLICÈNCIA PER ESTUDIS (INVESTIGACIÓ)	15	30	45
		MATRIMONI O UNIÓ DE FET	0	1	1
		REDUCCIÓ DE JORNADA	0	2	2
		VACANCES	1	0	1
TOTAL EL TU		41	65	106	
Prof. titular universitària	d'escola	MALALTIA	8	9	17
		INTERÈS PARTICULAR	0	1	1
		LLICÈNCIA PER ESTUDIS (INVESTIGACIÓ)	0	2	2
		MATRIMONI O UNIÓ DE FET	0	1	1
		REDUCCIÓ DE JORNADA	0	2	2
TOTAL TEU		8	15	22	
TOTAL GLOBAL		61	123	184	

Taula 21.1. PDI laboral. Conciliació: exercici de drets.

PDI LABORAL				
CATEGORIA	DRET	DONES	HOMES	TOTAL
Ajudant	PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA	1	0	1
TOTAL AJUD.		1	0	1
Prof. associat/da	ASSUMPTES PROPIS	1	0	1
	MALALTIA	26	27	53
	LLICÈNCIA PER ESTUDIS (INVESTIGACIÓ)	3	3	6
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	1	2	3
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER AL PROGENITOR DIFERENT DE MARE BIOLÒGICA	0	10	10
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA	16	0	16
	VACANCES	1	1	2
TOTAL ASSOC.		48	43	91
Prof. ajudant	ACCIDENT O MALALTIA GREU	1	0	1



doctor/a	MALALTIA	4	0	4
	LACTÀNCIA	5	0	5
	LLICÈNCIA PER ESTUDIS (INVESTIGACIÓ)	5	8	13
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	0	2	2
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER AI PROGENITOR DIFERENT DE MARE BIOLÒGICA	0	5	5
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA	7	0	7
	REDUCCIÓ DE JORNADA	1	0	1
	VACANCES	4	1	5
TOTAL AJU-D		27	16	43
TOTAL AJ, ASSOC, AJ-D		76	59	135

Taula 21.2. PDI laboral. Conciliació: exercici de drets.

PDI LABORAL				
CATEGORIA	DRET	DONES	HOMES	TOTAL
Prof. col·laborador/a	MALALTIA	2	2	4
	LLICÈNCIA PER ESTUDIS (INVESTIGACIÓ)	2	1	3
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	0	1	1
TOTAL COL		4	4	8
Prof. contractat/ada doctor/a	MALALTIA	7	10	17
	LACTÀNCIA	2	0	2
	LLICÈNCIA PER ESTUDIS (INVESTIGACIÓ)	6	5	11
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	1	2	3
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER AL PROGENITOR DIFERENT DE MARE BIOLÒGICA	0	3	3
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA	2	0	2
	VACANCES	1	1	2
TOTAL CONT-D		19	21	40
Prof. contractat/ada doctor/a-Inter.	MALALTIA	1	0	1
TOTAL CONT-D-INTER.		1	0	1
TOTAL COL, CONT-D, CONT-D-INTER		24	25	49

En el col·lectiu PAS, tant funcionari com laboral (taules 22. 1 i 2; 23.1 i 2), segons dades de l'any 2019, s'observa que el major nombre de sol·licituds recauen sobre estades, assumptes propis i reducció de jornada. Els drets vinculats a maternitat, permís de l'altre progenitor, lactància, risc per l'embaràs, i risc durant la lactància queden delimitades a situacions de projecte vital propi.

Pel que fa a les estades, cal destacar que estan presents en tots els subgrups funcionaris i en les categories A, B, i D laboral, sense diferències significatives entre dones i homes.



Les sol·licituds de permís per assumptes propis tenen un impacte important en els subgrups del PAS funcionari. No es pot establir en quina mesura responen a una necessitat de cura no coberta pel que es disposa en la normativa UPV sobre conciliació, a un ús d'aquests dies per a una millor gestió del temps personal o el simple gaudi lúdic, per ser permisos personals sense necessitat de justificació.

Quant a les sol·licituds per reducció de jornada, durant l'any 2019, és utilitzada tant per dones com per homes. S'hi observa que els subgrups A1 i A2 mantenen un nombre molt pròxim entre dones i homes en l'exercici d'aquest dret.

En els subgrups C1 i C2, altament feminitzats, els homes mantenen l'exercici del dret a la reducció de jornada encara que no consta la justificació d'aquest exercici, de manera que no es pot determinar si respon a cura familiar, violència de gènere, violència terrorista, edat pròxima a la jubilació o qualsevol altra circumstància inclosa en la normativa UPV de conciliació. La no constància d'aquestes dades respon a la necessària confidencialitat: desagregar per causa les reduccions de jornada i la seua concessió pot facilitar la identificació dels sol·licitants.

El PAS laboral manté un comportament similar en l'ús dels drets de conciliació, destacant les sol·licituds de reducció de jornada en la categoria A i B enfront de les categories C i D. La no existència de reduccions de jornada en cap de les categories no comporta un increment de permisos per dies d'assumptes propis que pogueren sol·licitar-se davant situacions de cura no reconegudes.

Per a l'any 2019, es pot afirmar que dones i homes fan ús dels drets de conciliació de manera similar amb les diferències relacionades a les condicions individuals. L'estructura del PAS i la garantia de l'exercici dels drets de conciliació sense afectació a la carrera professional tenen com a resultat un major ús que en el PDI.

S'espera poder establir una evolució en l'exercici dels drets de conciliació en l'esmentat informe d'evolució de les sol·licituds realitzades i sol·licituds concedides previst com a acció en l'Eix 8. Conciliació i Coresponsabilitat del III Pla d'igualtat UPV.

Taula 22.1. PAS Funcionari. Conciliació: exercici de drets.

PAS FUNCIONARI				
GRUP	DRET	DONES	HOMES	TOTAL
A1	ASSUMPTES PROPIS	163	204	367
	MALALTIA	32	33	65
	MALALTIA DE FAMILIARS	1	0	1
	ESTADES	15	9	24
	INTERÈS PARTICULAR	8	3	11
	LACTÀNCIA	3	0	3
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	0	3	3
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER AL PROGENITOR DIFERENT DE MARE BIOLÒGICA	0	2	2
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA	2	0	2



	REDUCCIÓ DE JORNADA	12	10	22
	TRASLLAT DE DOMICILI	3	3	6
	VACANCES	10	2	12
TOTAL A1		249	269	518
A2	ASSUMPTES PROPIS	123	107	230
	MALALTIA	28	19	47
	MALALTIA DE FAMILIARS	1	0	1
	ESTADES	22	9	31
	INTERÈS PARTICULAR	3	2	5
	LACTÀNCIA	0	1	1
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	1	0	1
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER AL PROGENITOR DIFERENT DE MARE BIOLÒGICA	0	4	4
	REDUCCIÓ DE JORNADA	13	8	21
	RISC DURANT LA LACTÀNCIA	1	0	1
	VACANCES	1	4	5
TOTAL A2		193	154	347
TOTAL A1, A2		442	423	865

Taula 22.2. PAS Funcionari. Conciliació: exercici de drets.

PAS FUNCIONARI				
GRUP	DRETS	DONES	HOMES	TOTAL
C	REDUCCIÓ DE JORNADA	1	0	1
TOTAL C		1	0	1
C1	ASSUMPTES PROPIS	440	252	692
	MALALTIA	111	56	167
	ESTADES	29	12	41
	INTERÈS PARTICULAR	17	6	23
	LACTÀNCIA	1	4	5
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	1	2	3
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER AL PROGENITOR DIFERENT DE MARE BIOLÒGICA	0	5	5
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA	5	0	5
	REDUCCIÓ DE JORNADA	76	31	107
	RISC DURANT L'EMBARÀS	1	0	1
	RISC DURANT LA LACTÀNCIA	1	0	1
	TRASLLAT DE DOMICILI	6	2	8
	VACANCES	27	11	38
TOTAL C1		715	381	1096
C2	ASSUMPTES PROPIS	28	20	48
	MALALTIA	9	3	12



	ESTADES	5	2	7
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER AL PROGENITOR DIFERENT DE MARE BIOLÒGICA	0	1	1
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA	1	0	1
	REDUCCIÓ DE JORNADA	11	1	12
	VACANCES	2	0	2
TOTAL C2		56	27	83
D	REDUCCIÓ DE JORNADA	1	0	1
TOTAL Sr		1	0	1
TOTAL C1, C2, D		773	408	1.181

Taula 23.1. PAS Laboral. Conciliació: exercici de drets.

PAS LABORAL				
GRUP	DRET	DONES	HOMES	TOTAL
A	ASSUMPTES PROPIS	1	2	3
	MALALTIA	29	23	52
	ESTADES	57	74	131
	INTERÈS PARTICULAR	1	1	2
	LACTÀNCIA	10	2	12
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	5	8	13
	NAIXEMENT DE FILLES O FILLS PREMATURS	0	1	1
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER AL PROGENITOR DIFERENT DE MARE BIOLÒGICA	1	23	24
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA	17	0	17
	REDUCCIÓ DE JORNADA	8	1	9
	VACANCES	6	8	14
TOTAL A		135	143	278
B	MALALTIA	7	3	10
	ESTADES	2	0	2
	INTERÈS PARTICULAR	0	1	1
	LACTÀNCIA	1	0	1
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	0	2	2
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER AL PROGENITOR DIFERENT DE MARE BIOLÒGICA	0	2	2
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA	3	0	3
	REDUCCIÓ DE JORNADA	1	0	1
VACANCES	2	2	4	
TOTAL B		16	10	26
TOTAL A, B		151	153	304

Taula 23.2. PAS Laboral. Conciliació: exercici de drets.



PAS LABORAL				
GRUP	DRET	DONES	HOMES	TOTAL
C	ASSUMPTES PROPIS	0	1	1
	MALALTIA	5	2	7
	LACTÀNCIA	1	0	1
	MATRIMONI O UNIÓ DE FET	0	1	1
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER AL PROGENITOR DIFERENT DE MARE BIOLÒGICA	0	1	1
	PERMÍS PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA	2	0	2
	VACANCES	1	2	3
TOTAL C		9	6	16
D	ASSUMPTES PROPIS	1	0	1
	MALALTIA	3	0	3
	ESTADES	1	0	1
	REDUCCIÓ DE JORNADA	1	0	1
	VACANCES	1	1	2
TOTAL D		7	1	8
E	ASSUMPTES PROPIS	1	0	1
	MALALTIA	1	0	1
TOTAL E		2	0	2
TOTAL C, D, E		18	7	26

5.7. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

La composició dels òrgans de govern, segons dades de juny 2021, reflecteix la infrarepresentació femenina en el conjunt total dels òrgans unipersonals i col·legiats. S'ofereixen, a continuació, les dades sobre òrgans unipersonals (taula 24).

Taula 24. Òrgans unipersonals

Òrgan unipersonal	Dones	Homes	TOTAL
Rector	0	1	1
Vicerectors/res	6	5	11
Secretari general	0	1	1
Direccions d'àrea	17	20	37
Defensoria universitària	0	1	1
Direccions d'escoles i facultats	3	10	13
Direccions de departament	13	30	43
Direccions d'instituts d'investigació	1	15	16

TOTAL GLOBAL

40

83

123

La fig. 20 representa els percentatges desagregats per sexe dels òrgans unipersonals.

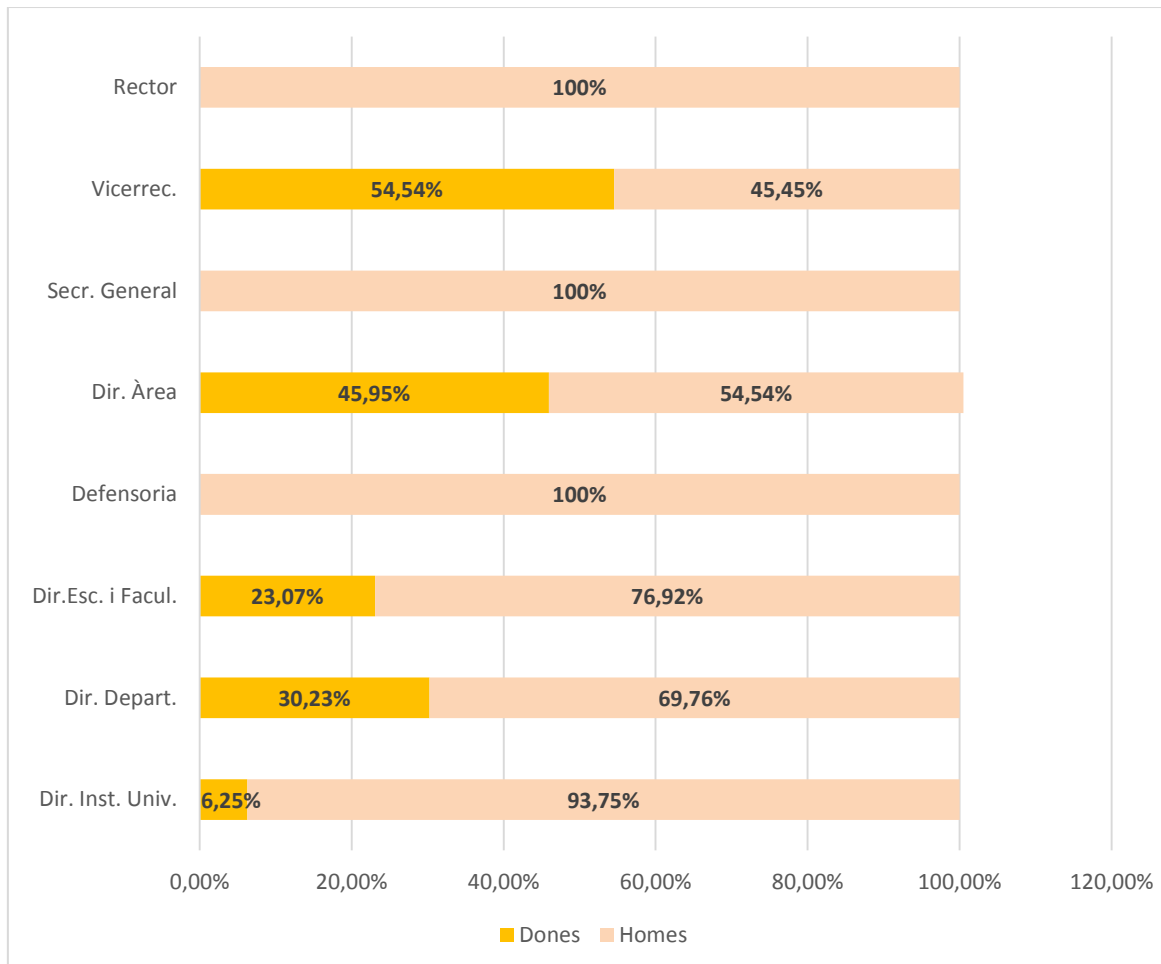


Figura 20. Òrgans unipersonals. Desagregació per sexe.

La desgranació per sexe ens indica una major presència en tots els òrgans unipersonals de la UPV, excepte a nivell de vicerectorat, en què les dones al capdavant de les més altes responsabilitats superen el nombre d'homes. En les direccions d'àrea aquesta situació s'inverteix, sent major el nombre d'homes al capdavant d'aquestes.

La bretxa de gènere queda establida per als òrgans unipersonals de les següents estructures organitzatives (taula 25):

Taula 25. Òrgans unipersonals. Bretxa de gènere.

Òrgan unipersonal	Bretxa de gènere
Vicerectors/res	9,09
Direccions d'àrea	-8,59
Direccions d'escola i facultats	-53,85



Direccions de departament	-39,53
Direccions d'instituts d'investigació	-87,5

La magnitud de la bretxa de gènere de signe negatiu indica un millor posicionament dels homes enfront de les seues companyes: com més s'allunya de la unitat, major és la diferència.

Les dades permeten establir l'existència d'un equip de govern pròxim a l'equilibri igualitari: la magnitud de la bretxa és positiva en els càrrecs de màxima decisió dels vicerectorats (9,09) i negativa en les direccions d'àrea, en què els homes tenen majoria representada amb la magnitud de -8,59.

No obstant això, el resultat és de desequilibri en les direccions d'escola i facultats, de departament i d'instituts d'investigació.

En les direccions dels instituts d'investigació la magnitud de la bretxa queda establida en -87,5. Pel que fa a les direccions d'escola i facultats, la bretxa de magnitud -53,85 representa la continuïtat de les diferències entre dones i homes en l'àmbit de les CTEAM i la necessitat d'impulsar criteris paritaris en la configuració dels diferents equips de direcció, tal com s'ha dissenyat en l'actual equip de govern UPV.

Pel que fa als òrgans col·legiats, el resultat és el següent (taula 26).

Taula 26. Òrgans col·legiats.

Òrgans col·legiats	Dones	Homes	TOTAL
Consell de Govern	17	39	56
Comissions del Consell de Govern	18	60	78
Consell Social	8	18	26
Claustre	105	181	286
Juntes d'escoles i facultats	245	408	653
TOTAL GLOBAL	393	706	1.099

Els percentatges desagregats per sexe queden representats en la fig. 21.

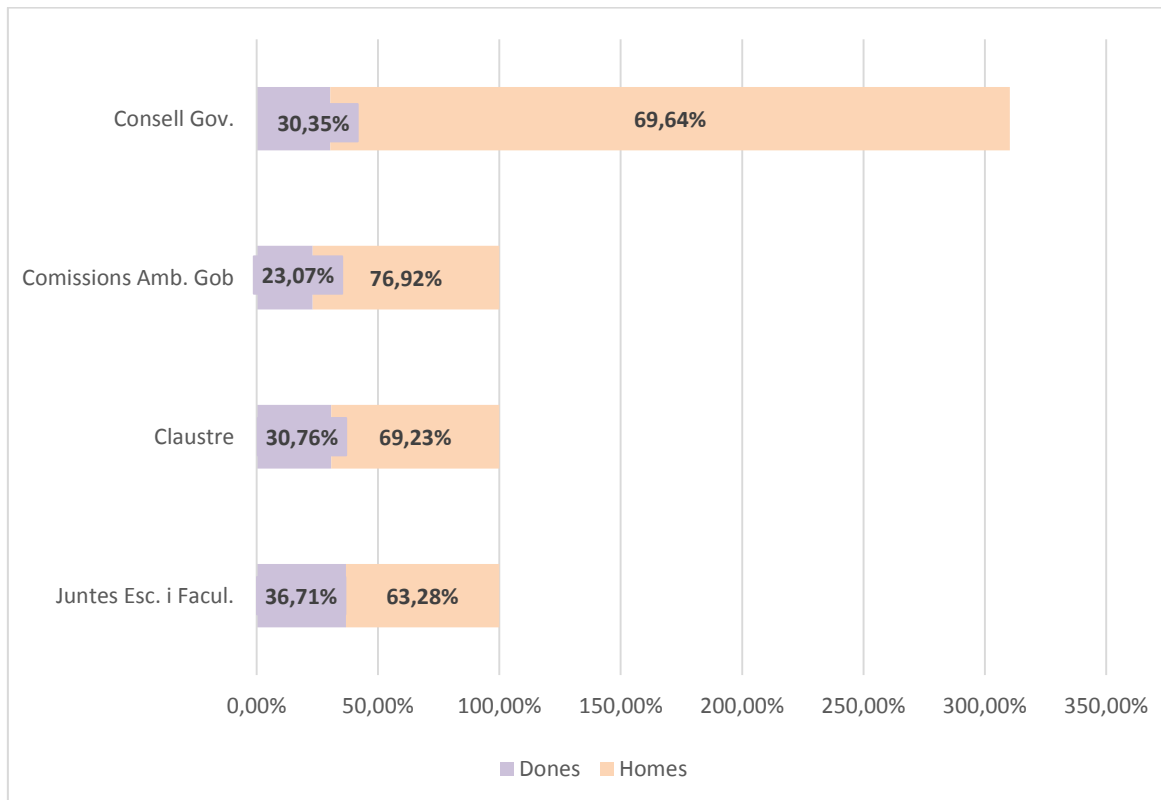


Fig. 21. Òrgans col·legiats. Desagregació per sexe.

La bretxa de gènere és de magnitud negativa en tots els òrgans col·legiats, inclosos aquells que integren representació del personal d'administració i serveis, amb alta presència femenina, i de l'alumnat (taula 27). És a dir, en el conjunt dels òrgans col·legiats els homes tenen una major presència en tots els òrgans col·legiats.

Taula 27. Òrgans col·legiats. Bretxa de gènere.

Òrgans col·legiats	Bretxa de gènere
Consell de Govern	-39,14
Comissions del Consell de Govern	-64,1
Consell Social	-38,47
Claustre	-63,28
Juntes d'escoles i facultats	-26,57

La representació de dones i homes en les juntes d'escoles i facultats, detallada per centre, revela la fortalesa de les facultats de Belles Arts i d'Administració i Direcció d'Empreses en l'assoliment de la representació paritària (taula 28), amb una bretxa de gènere de magnitud positiva (taula 29), és a dir, a favor de la representació femenina.

Taula 28. Juntes d'escoles i facultats. Desagregació per centre.

CENTRE	Dones	Homes	TOTAL
--------	-------	-------	-------



EPSA	20	45	65
ETSECCP	13	52	65
ETSEE	26	28	54
ETSINF	20	41	61
ETSA	23	38	61
ETSEGC	19	33	52
ETSET	15	44	59
EPSG	22	39	61
ETSEI	16	37	53
ETSED	18	46	64
FBA	34	29	63
FADE	32	28	60
TOTAL GLOBAL	245	408	653

En el conjunt de les dades, les dones representen un 37,51% enfront del 62,48% dels homes. La bretxa de gènere per centre queda establida en les magnituds següents (taula 29).

Taula 29. Junta d'escoles i facultats. Bretxa de gènere.

CENTRE	Bretxa de gènere
EPSA	-38,47
ETSECCP	-25,35
ETSEE	-3,71
ETSINF	-34,43
ETSA	-24,59
ETSEGC	-26,93
ETSET	-49,14
EPSG	-27,87
ETSEI	-39,63
ETSED	-43,75
ETSECCP	-64,32
FBA	7,93
FADE	6,67

Només les facultats de Belles Arts (FBA) i d'Administració i Direcció d'Empreses (FADE) llancen una magnitud positiva representativa d'una major presència femenina en les seues juntes.



Quant a la distribució de direccions PAS com a part dels processos de progressió professional i oportunitats de millora, s'han obtingut les dades següents, que permeten conèixer la situació actual de la UPV. Pròxims informes incorporaran l'evolució en el període que considere la Comissió Negociadora del III Pla.

Les dades, a data de maig de 2021, són les següents (taula 30).

Taula 30. PAS. Direccions. Desagregació per sexe.

Direccions	Dones	Homes	TOTAL
Gerent		1	1
Cap d'administració d'escola o facultat	3	0	3
Cap de grup	37	7	44
Cap de grup de secció departamental	1	0	1
Cap de projecte	0	11	11
Cap de secció	16	14	30
Cap de secció de centre	5	6	11
Cap de servei. Aplicacions	1	0	1
Cap de servei. Sistemes i xarxes de comunicació	0	1	1
Cap de servei. Llettrada	1	0	1
Cap d'unitat administrativa	96	38	134
Secretari/ària d'escola o facultat	11	2	13
TOTAL GLOBAL	177	96	273

Els percentatges desagregats per sexe queden representats en la fig. 22.

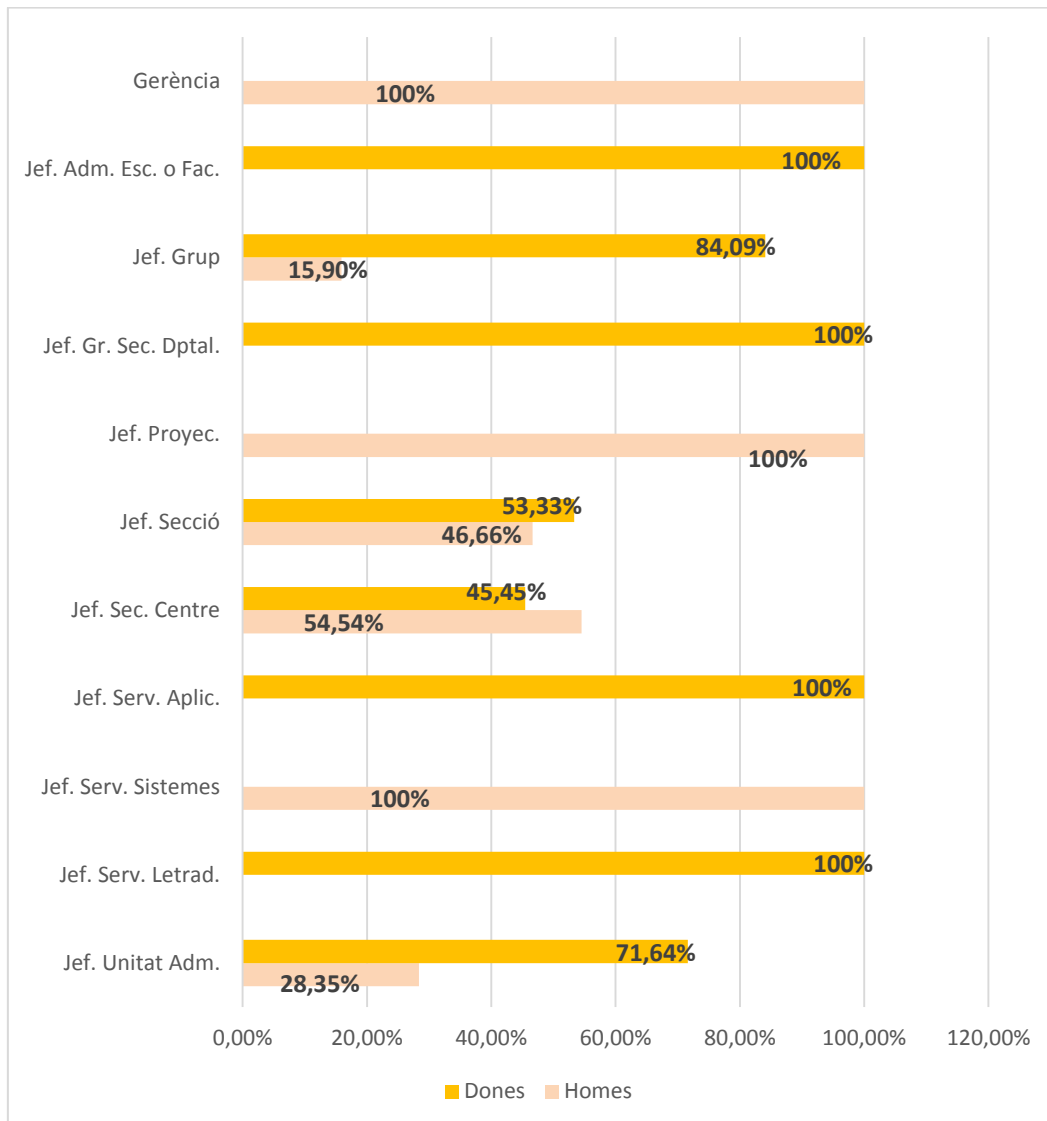


Fig. 22. PAS. Direccions. Desagregació per sexe.

Quant a la magnitud de la bretxa de gènere per direccions, observades aquelles en les quals hi ha més d'un lloc amb la mateixa atribució, els resultats es mostren en la taula 31.

Taula 31. PAS. Direccions. Bretxa de gènere.

Direccions	Bretxa de gènere
Cap de grup	68,19
Cap de secció	6,67
Cap de secció de centre	-9,09
Cap d'unitat administrativa	43,29
Secretari/ària d'escola o facultat	69,23



L'alta feminització del personal d'administració i serveis llança una diferència a favor de les dones enfront dels seus companys. La direcció de secció de centre mostra una inversió d'aquesta situació: són els homes els qui n'ocupen un major nombre.

En termes globals, la diferència observada en el PAS respon a la mateixa estructura d'aquest col·lectiu: alta feminització en el subgrup C1 i A2, amb una proximitat a l'equilibri en l'A1, com s'ha exposat en l'apartat 4.3.2. Personal d'administració i serveis.

A aquestes magnituds cal aportar l'evidència de la presència masculina al capdavant de la Gerència com a càrrec de màxima responsabilitat i decisió.

L'existència d'11 places de direcció de projectes ocupades únicament per homes és una dada considerable que representa la masculinització de certes àrees vinculades al desenvolupament de la mateixa activitat UPV i el seu caràcter tecnològic.

Els llocs de direcció de serveis en Aplicacions i en Sistema i Xarxes de Comunicació, a l'efecte de la bretxa de gènere, es poden considerar en equilibri igualitari, ja que corresponen a dues dimensions complementàries que possibiliten les decisions i l'acompliment en l'Àrea de Sistemes i Comunicacions.

5.8. RETRIBUCIÓ

L'estudi de la retribució del personal de la UPV ha exigut l'estreta col·laboració amb la Gerència i la seua Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa, integrada en la Comissió Negociadora del III Pla d'Igualtat, per a l'obtenció de dades segons la normativa aplicable.

S'inclouen en aquest apartat les taules facilitades per l'Àrea de Coordinació de l'Estructura Organitzativa amb les dades i els paràmetres obtinguts a 31 de juliol de 2021.

El considerable esforç tècnic realitzat permet el desenvolupament de l'auditoria salarial amb les observacions següents.

La Universitat Politècnica de València segueix el règim retributiu previst per a les administracions públiques i el sector públic institucional. Les diferències salarials que es poden observar entre dones i homes en els diferents cossos, grups i subgrups i categories mantenen nivells que, fins i tot existint i exigint un esforç d'anàlisi sobre les seues causes, no arriben a una diferència retributiva del 25%, l'existència de la qual, segons normativa vigent, exigiria justificació.

És d'importància destacar que el que es disposa sobre la creació de Registre Retributiu en el Reial decret 902/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, és aplicable obligatòriament respecte del seu personal laboral, PDI i PAS-PI, tenint un caràcter anual o el pertinent davant canvis de les condicions de treball. No és obligació la integració en aquest Registre Retributiu de les dades pertinents al personal funcionari de qualsevol dels col·lectius UPV.



Aquesta precisió no implica contradicció amb l'obligació de dur a terme la corresponent auditoria salarial del conjunt del personal segons les dades retributives accessibles que poden consultar-se en els annexos I i II, segons dades de l'exercici 2021 i amb inclusió de les retribucions dels càrrecs estatutaris UPV.

Referent a això, i pel que fa al personal docent i investigador (PDI), les diferències a favor dels funcionaris PDI es produeixen en tots els cossos, excepte el de càtedra d'escola universitària, que té un índex positiu a favor de les funcionàries PDI, dada rellevant, tot i que es tracta d'una escala a extingir (taula 30).

PDI	NRE. HOMES	TOTAL MES	MITJANA MES	NRE. DONES	TOTAL MES	MITJANA MES	DIF. MES (D – H)	DIF, ANUAL
CU	365	1.993.534,06	5.461,74	92	491.546,90	5.342,90	- 118,84	-1.426,02
CEU	20	79.117,75	3.955,89	9	33.974,37	3.774,93	- 180,96	-2.171,49
EL TEU	635	2.563.664,50	4.037,27	327	1.316.539,3 6	4.026,11	-11,15	-133,83
TEU	98	331.980,95	3.387,56	38	123.858,30	3.259,43	- 128,13	-1.537,58

La diferència a favor de les catedràtiques d'escola universitària es vincula al temps de permanència en aquest cos. El factor de l'antiguitat o permanència en el mateix cos les fa mereixedores d'un increment salarial.

Quant al cos de professorat titular d'universitat (TU), llança una diferència de -43,19, sent la menor diferència masculina respecte a la resta dels cossos.

L'anàlisi de les dades corresponent al PDI laboral manté la diferència a favor dels homes (taula 31). No s'hi ha inclòs referència a la figura de professorat visitant perquè està ocupada per 2 homes, és a dir, no es dona el paràmetre necessari per al mesurament de la bretxa salarial.

Taula 31. PDI Laboral. Retribucions.

PDI	NRE. HOMES	TOTAL MES	MITJANA MES	NRE. DONES	TOTAL MES	MITJANA MES	DIF. MES (D – H)	DIF. ANUAL
AJ	1	1.545,62	1.545,62	1	1499,30	1499,30	-46,32	-555,84
AJD	44	86.852,75	1.973,93	37	70479,04	1904,84	-69,09	-829,05
COL	20	61.024,32	3.051,22	20	577718,23	2885,91	-165,30	-1983,65
COD	132	371.210,55	2.812,20	96	266662,65	2777,74	-34,47	-413,58
ASS	384	165.567,69	431,17	196	85470,05	436,07	4,91	58,87
EME	14	5.253,08	375,22	2	656,64	328,32	-46,90	-562,80



Entre el PDI laboral, és la figura professional d'judant doctor/a l'única que manté millor posicionament retributiu per a les dones d'aquesta classificació professional. La resta dels perfils mostren una diferència salarial a favor dels homes.

La bretxa existent en el PDI laboral, sense atendre els perfils de personal Emèrit, Associat i Associat Doctor, tot i que no arribe a assolir grans diferències, sí que és indicativa de la diferent trajectòria de dones i homes amb el mateix perfil. La coincidència d'aquestes vinculacions contractuals amb períodes de projectes de vida personal sembla estar en el fonament d'aquestes diferències, tot i que només siga com un factor més que, unit a la configuració dels equips d'investigació, les estratègies de facilitació d'oportunitats de participació en projectes professionals d'interès i la pràctica d'una gestió de temps i procés investigador, afebleix la posició de progrés professional de les dones per raó de maternitat i cura.

Es pot concloure l'existència persistent d'una bretxa salarial que, no tenint un impacte econòmic diferencial, revela l'existència de traves o obstacles en el desenvolupament professional de la dona PDI funcionària i laboral.

Les dades retributives del PDI, funcionari i laboral, i les seues diferents figures s'inclouen en l'Annex I.

Pel que fa al PAS, en aquest punt, a l'efecte de l'anàlisi retributiva desagregada per sexe, es considera només el règim funcional per correspondre el règim laboral a un col·lectiu de 4 persones, totes elles homes.

S'observa que, malgrat la feminització de tots els subgrups del funcionariat, es manté una bretxa de gènere a favor dels homes en els subgrups A1 i C1. Malgrat ser quantitats moderades que no assoleixen magnitud per a la justificació reglamentària de la seua incidència, és singular aquesta bretxa que s'inverteix a favor de les funcionàries dels subgrups A2 i C2. Aquestes diferències reflectides en les retribucions són resultat de diferents factors, entre els quals es destacaria l'exercici dels drets de conciliació, les oportunitats de formació i temps assignat a això, així com el mateix disseny del progrés professional quant a mèrits en els barems de concursos i la seua justificació (taula 32).

Taula 32. PAS funcionari. Retribucions.

PAS	NRE. HOME	TOTAL MES	MITJANA MES	NRE. DONA	TOTAL MES	MITJAN A MES	DIF. MES (D - H)	DIF, ANUAL
A1	253	1.043.678,4	4.125,21	188	760.543,23	4.045,44	-79,77	-957,22
A2	122	372.171,25	3.050,58	133	415.789,81	3.126,24	75,66	907,86
C1	264	667.772,32	2.529,44	452	1.073.846,3	2.375,77	-153,67	-1844,09
C2	42	85.602,98	2.038,17	76	154.177,78	2.028,66	-9,51	-114,13

Com a universitat, el col·lectiu del personal investigador està present en aquesta anàlisi retributiva amb el mateix comportament que en el PDI i resta del PAS: bretxa de gènere a favor dels homes. La categoria en la qual s'inverteix la bretxa és en el grup professional C, el de menor qualificació professional (taula 33).



Taula 33. Personal d'Investigació. Retribucions.

PI	NRE. HOME	TOTAL MES	MITJANA MES	NRE. DONA	TOTAL MES	MITJAN A MES	DIF. MES (D – H)	DIF, ANUAL
A	609	1.109.885,92	1.822,47	428	736.990,78	1.721,94	-100,53	-1.407,44
B	50	85.990,00	1.719,80	32	54.416,96	1.700,53	-19,27	-269,78
C	19	38.448,72	2.023,62	13	26.671,42	2.051,65	28,03	392,43

Les dades retributives del PAS, funcionari i laboral, i les seues diferents figures s'inclouen en l'annex II.

5.9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

A la UPV, l'instrument bàsic per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe és el Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat i expressió de gènere.

Aprovat pel Consell de Govern en la sessió del 04 d'octubre de 2018, ve a modificar l'anterior protocol de data de setembre de 2014.

Des de l'entrada en vigor del primer Protocol, setembre de 2014, s'ha activat en dues ocasions a instàncies de dona afectada.

RESUM EXECUTIU DEL DIAGNÒSTIC

1- La plantilla de la UPV és resultat de l'evolució de les pròpies polítiques de desenvolupament i consolidació com a institució de prestigi.

2- El gruix de la plantilla del PDI se situa en la franja d'edat entre els 45 i 55 anys, que representa un 62,22% sobre el conjunt. Pel que fa al PAS, la franja d'edat entre els 45 i 55 anys representa el 70,53% del total dels seus membres. El PI té el major nombre de membres, en un 72%, en la franja d'edat entre els 25 i 35 anys. És necessària una previsió programàtica que facilite l'agilitat en els reemplaçaments per jubilació i baixes definitives tant en PDI com en PAS.

3- El funcionariat PDI presenta altes taxes de masculinització. La via de modificació d'aquesta realitat exigeix captació del talent femení possible per mitjà del règim laboral i les seues diferents figures contractuals.

4- La sobrerrepresentació femenina en el PAS és una realitat que ha de ser entesa com a oportunitat de millora per a la transformació social de la institució amb major presència en els llocs de decisió.

L'atracció de talent masculí a l'administració i serveis ha de fer-se mitjançant l'anàlisi de les opcions laborals i tendències del mercat laboral: les diferències salarials i oportunitats de creixement professional continuen prevalent en els homes davant de les condicions laborals com l'exercici dels drets de conciliació.



5- Els processos de selecció i accés compleixen els principis normatius que caracteritzen al sector públic institucional que garanteixen l'eliminació de biaixos discriminatoris per raó de sexe.

6- La composició de cada grup i categoria, analitzada des de la desagregació per sexe, no fa fallida la segregació laboral: les dones es concentren en determinats perfils que marquen una diferència evident amb la posició dels homes de la plantilla.

7- La formació dirigida als tres col·lectius atén les necessitats de desenvolupament professional sense que es puguen apreciar diferències. Els criteris de selecció de sol·licituds són públics i estan sotmesos al control necessari que eviten qualsevol biaix discriminatori.

8- La promoció professional, en qualsevol dels col·lectius, està sotmesa a criteris externs que dificulten la gestió de les promocions i progrés professional.

9- No s'hi observen discriminacions per raó de sexe en matèria de les condicions de treball.

10- L'exercici dels drets de conciliació continua sent femení: les necessitats de criança, cura i atenció del benestar emocional recauen en la dona. Aquesta qüestió, la sol·licitud de l'exercici de drets de conciliació, pot resultar un obstacle en perfils professionals com el de les dones PDI i PI en tant que el seu desenvolupament professional queda unit a la participació de projectes i el compliment de fites d'investigació. En la dona PAS, amb menor evidència, també està present quant a oportunitats d'assumpció de responsabilitats i progrés professional.

11- La representació femenina en la nova estructura de govern ha fet que es puga observar una composició equilibrada amb una marcada composició d'òrgans igualitaris: 50/50.

12- En matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la UPV manté estratègies que faciliten la detecció de situacions que pogueren derivar en l'obertura del Protocol.

ANNEX I. AUDITORIA RETRIBUTIVA PDI. EXERCICI 2021.

1. Retribucions del PDI funcionari: CÀTEDRES UNIVERSITAT (Nivell 29); TITULARS D'UNIVERSITAT i CÀTEDRES EU (nivell 27); TITULARS EU (nivell 26).

2. Retribucions del PDI contractat laboral: CONTRACTAT DOCTOR INTERÍ; CONTRACTAT DOCTOR; COL-LABORADOR; AJUDANT DOCTOR; AJUDANT.

3. Retribucions del PDI contractat laboral: ASSOCIAT.

4. Retribucions del professorat VISITANT contractat laboral.

5. Retribucions del professorat LABORAL EMÈRIT.

6. Retribucions de càrrecs estatutaris.



7. Retribucions per mèrits docents (quinquennis). Retribucions del complement de productivitat (sexennis).

8. Sexennis de secundària a temps complet.

RETRIBUCIONS DEL PROFESSORAT FUNCIONARI SOBRE LA BASE DE LA LLEI DE PRESSUPOSTOS PER A L'EXERCICI 2021

PROFESSORAT

CÀTEDRES (NIVELL 29)	TC	1.21	951,	1.072,	749,	44.410	46,71	28,8
	6H	526,	876,	0,00	324,	19.238	20,25	12,5
	5H	438,	730,	0,00	270,	16.032	16,87	10,4
	4H	350,	584,	0,00	216,	12.825	13,50	8,33
	3H	263,	438,	0,00	162,	9.619,	10,12	6,25
TITULARS D'UNIVERSITAT	TC	1.21	871,	500,4	749,	35.278	46,74	28,8
	6H	526,	594,	0,00	324,	15.282	20,25	12,5
	5H	438,	495,	0,00	270,	12.735	16,87	10,4
	4H	350,	396,	0,00	216,	10.186	13,50	8,33
	3H	263,	297,	0,00	162,	7.641,	10,12	6,25
CÀTEDRES EU (NIVELL 27)	TC	1.21	764,	309,0	749,	31.101	46,74	28,8
	6H	526,	465,	0,00	324,	13.473	20,25	12,5
	5H	438,	387,	0,00	270,	11.227	16,87	10,4
	4H	350,	310,	0,00	216,	8.982,	13,50	8,33
	3H	263,	232,	0,00	162,	6.736,	10,12	6,25

RETRIBUCIONS DEL PROFESSORAT CONTRACTAT LABORAL SOBRE LA BASE DE LA LLEI DE PRESSUPOSTOS PER A L'EXERCICI 2021

CONTRACTAT	TC	1.21	871,	152,8	2.238	749,	1,77	30.411	46,74	28,8
CONTRACTAT	TC	1.21	871,	152,8	2.238	749,	1,77	30.411	46,74	28,8
DOCTOR	TC	1.21	764,	94,42	2.073	749,	1,60	28.096	46,74	28,8
COL·LABORADOR	TC	1.19	764,	0,00	1.961	749,	1,50	26.541	46,74	28,8
AJUDANT	TC	1.19	269,	0,00	1.466	749,	1,00	19.608	46,74	28,8

Paga extra que està formada per una mensualitat del SOU P. EXTRA més el 100% del complement de destinació mensual i el 100% del complement específic mensual.

RETRIBUCIONS DEL PROFESSORAT CONTRACTAT LABORAL SOBRE LA BASE DE LA LLEI DE PRESSUPOSTOS PER A L'EXERCICI 2021



TIPUS 1: ASSOCIAT	6 H	354,	203,	0,00	558,3	218,	422,	7.545,
	5 H	295,	169,	0,00	465,3	182,	352,	6.288,
	4 H	236,	135,	0,00	372,2	145,	281,	5.031,
	3 H	177,	101,	0,00	279,2	109,	211,	3.773,

Paga extra que està formada per una mensualitat del SOU P. EXTRA més el 100% del complement específic mensual.

RETRIBUCIONS DEL PROFESSORAT CONTRACTAT LABORAL SOBRE LA BASE DE LA LLEI DE PRESSUPOSTOS PER A L'EXERCICI 2021

VISITANT	TC	971,	917,	0,00	1.888	599,	1.51	25.697
	P06	354,	203,	0,00	558,3	218,	422,	7.545,

Paga extra que està formada per una mensualitat del SOU P. EXTRA més el 100% del complement específic mensual.

RETRIBUCIONS DEL PROFESSORAT CONTRACTAT LABORAL SOBRE LA BASE DE LA LLEI DE PRESSUPOSTOS PER A L'EXERCICI 2021

EMÈRIT	TC	1.46	0,00	0,00	1.466	904,	904,	19.401
	6H	662,	0,00	0,00	662,5	408,	408,	8.768,
	3H	331,	0,00	0,00	331,2	204,	204,	4.384,

RETRIBUCIONS DELS CÀRRECS ESTATUTARIS 2021

RECTORAT D'UNIVERSITAT	1.560,12	1.56	21.8
VICERECTORATS I DIRECCIONS DELEGADES	705,32	705,	9.87
GERÈNCIA	1.213,16	1.21	16.9
SECRETARIA GENERAL	705,32	705,	9.87
DEFENSORIA UNIVERSITÀRIA	705,32	705,	9.87
DEGANATS DE FACULTATS I DIRECCIONS	549,95	705,	9.87
DEFENSORIA UNIVERSITÀRIA ADJUNTA	549,95	549,	7.69
DIRECCIONS DE DEPARTAMENT	397,96	549,	7.69
DIRECCIONS D'ÀREA	397,96	397,	5.57
DIRECCIONS D'INSTITUTS UNIVERSITARIS	397,96	397,	5.57
VICEDEGANATS DE FACULTATS I SUBDIRECCIONS	296,78	295,	4.15
SECRETARIES DE FACULTAT I ESCOLA	296,78	295,	4.15
DIRECCIONS DELS CENTRES PROPIS	296,78	295,	3.32
DIRECCIÓ DEL SERVEI DE RADIACIONS	237,62	237,	2.99
SECRETARIES DE DEPARTAMENT	213,94	213,	2.99
SUBDIRECCIONS DE DEPARTAMENT	213,94	213,	2.99
SECRETARIES I SUBDIRECCIONS D'INSTITUTS	213,94	213,	2.99

RETRIBUCIONS COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT (SEXENNIS) PER A L'EXERCICI 2021



CÀTEDRES D'UNIVERSITAT	162,72	1.95
PROFESSORAT TITULAR D'UNIVERSITAT	131,82	1.58
CÀTEDRES D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA	131,82	1.58
PROFESSORAT CONTRACTAT DOCTOR	131,82	1.58
PROFESSORAT TITULAR D'ESCOLA	111,52	1.33
PROFESSORAT COL·LABORADOR	111,52	1.33
PERSONAL INVESTIGADOR CIENTÍFIC	147,26	1.76

SEXENNIS DE SECUNDÀRIA A TEMPS COMPLET 2021

1r SEXENNI	112,38	112,3	1.34
2n SEXENNI	119,03	231,4	2.77
3r SEXENNI	136,15	367,5	4.41
4t SEXENNI	148,20	515,7	6.18
5è SEXENNI	86,15	601,9	7.22

ANNEX II. AUDITORIA RETRIBUTIVA PAS. EXERCICI 2021

1. Retribucions bàsiques del PAS: sou, triennis.
2. Complement de destinació.
3. Complement específic.
4. Complement específic E personal laboral CV. València.
5. Carrera professional.
6. Retribucions dels càrrecs estatutaris.
7. CCC específic.

RETRIBUCIONS BÀSIQUES DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS – ANY 2021

SOU	SOU	TOTA	SOU	SUM
GRUP A-A1	1.214,	14.57	749,3	16.0
GRUP B-A2	1.050,	12.60	765,8	13.3
GRUP C-C1	788,42	9.461	681,4	10.1
GRUP D-C2	656,18	7.874	650,2	8.52
GRUP E	600,58	7.206	600,5	7.80

**TRIENNIS**

	TR	TOTA	TRIE	TRIE N
GRUP A-A1	46,		28,8	618,5
GRUP B-A2	38,	457,4	27,7	513,0
GRUP C-C1	28,		24,9	396,0
GRUP D-C2	19,		19,4	274,5
GRUP E	14,		14,7	206,9

COMPLEMENT DE DESTINACIÓ – ANY 2021

	C.	C.D.	PAG	SUM
8	21	2.532,	211,	2.954
9	22	2.680,	223,	3.127
10	23	2.827,	235,	3.299
11	26	3.122,	260,	3.642
12	28	3.417,	284,	3.987
13	30	3.712,	309,	4.331
14	33	4.008,	334,	4.676
15	35	4.302,	358,	5.019
16	38	4.598,	383,	5.364
17	40	4.892,	407,	5.708
18	43	5.187,	432,	6.052
19	45	5.482,	456,	6.396
20	48	5.777,	481,	6.740
21	51	6.219,	518,	7.256
22	55	6.699,	558,	7.815
23	59	7.179,	598,	8.376
24	63	7.659,	638,	8.936
25	67	8.139,	678,	9.496
26	76	9.174,	764,	10.70
27	87	10.45	871,	12.20
28	91	10.93	911,	12.76
29	95	11.41	951,	13.32
30	1.0	12.72	1.06	14.85
PER A QUI PERTANY				
13	32	3.869,	322,	4.513

COMPLEMENT ESPECÍFIC – ANY 2021

NIVELL C. ESPECÍFIC			C.E.	SUM
F001	288	3.46	288.5	4.04
F002	300	3.61	300.8	4.21
F003	308	3.70	308.6	4.32
F004	330	3.96	330.1	4.62
F005	351	4.22	351.8	4.92
F006	365	4.38	365.3	5.11
F007	373	4.47	373.2	5.22
F008	382	4.58	382.4	5.35
F009	392	4.70	392.0	5.48
F010	407	4.89	407.9	5.71
F011	429	5.15	429.7	6.01
F012	446	5.35	446.4	6.25
F013	457	5.48	457.4	6.40
F014	466	5.59	466.3	6.52
F015	484	5.81	484.4	6.78
F016	497	5.96	497.0	6.95



E017	507	6.09	507.8	7.10
E018	525	6.30	525.4	7.35
E019	533	6.40	533.3	7.46
E020	550	6.60	550.3	7.70
E021	572	6.86	572.3	8.01
E022	586	7.04	586.8	8.21
E023	602	7.23	602.5	8.43
E024	615	7.38	615.2	8.61
E025	627	7.52	627.0	8.77
E026	644	7.73	644.6	9.02
E027	652	7.83	652.9	9.14
E028	661	7.93	661.2	9.25
E029	677	8.12	677.2	9.48
E030	699	8.39	699.4	9.79
E031	728	8.74	728.7	10.2
E032	750	9.00	750.5	10.5
E033	764	9.17	764.7	10.7
E034	779	9.35	779.9	10.9
E035	821	9.86	821.8	11.5
E036	893	10.7	893.4	12.5
E037	926	11.1	926.8	12.9
E038	959	11.5	959.2	13.4
F039	1.0	12.0		14.0
F040	1.0	12.5	1.043	14.6
F041	1.0	12.6	1.057	14.8
F042	1.1	13.2	1.104	15.4
F043	1.1	13.8	1.158	16.2
F044	1.1	14.1	1.175	16.4
F045	1.2	15.0	1.251	17.5
F046	1.3	16.7	1.398	19.5
F047	1.4	17.4	1.454	20.3
F048	1.5	18.9	1.577	22.0
F049	1.6	19.3	1.615	22.6
E050	1.7	20.5	1.710	23.9
G	2.9	35.0	2.923	40.9
PER A OUI PERTANY				
E007	381	4.58	381.7	5.34

COMPLEMENT ESPECÍFIC E PERSONAL LABORAL CV. VALÈNCIA, EXERC. 2021

	RETRIBUCIÓ		RETR
GRUP A-A1	121.48	121.48	1.700
GRUP B-A2	105.03	105.03	1.470
GRUP C-C1	78.87	78.87	1.104
GRUP D-C2	65.65	65.65	919.1
GRUP E	60.09	60.09	841.2

CARRERA PROFESSIONAL 2021



	GRAU	DE	TOTA	
A1	A11	3.384	241,7	241
	A12	6.769	483,5	483
	A13	10.15	725,2	725
	A14	13.53	967,0	967
A2	A21	2.200	157,1	157
	A22	4.400	314,3	314
	A23	6.600	471,4	471
	A24	8.799	628,5	628
C1	C11	1.410	100,7	100
	C12	2.820	201,4	201
	C13	4.231	302,2	302
	C14	5.641	402,9	402
C2	C21	1.122	80,62	80,
	C22	2.256	161,2	161
	C23	3.384	241,7	241
	C24	4.513	322,3	322
AP	AP1	846,4	60,46	60,
	AP2	1.692	120,9	120
	AP3	2.538	181,3	181
	AP4	3.384	241,7	241

RETRIBUCIONS DELS CÀRRECS ESTATUTARIS 2021

RECTORAT D'UNIVERSITAT	1.560,12	1,56	21,8
VICERECTORATS I DIRECCIONS DELEGADES	705,32	705,	9,87
GERÈNCIA	1.213,16	1,21	16,9
SECRETARIA GENERAL	705,32	705,	9,87
DEFENSORIA UNIVERSITÀRIA	705,32	705,	9,87
DEGANATS DE FACULTATS I DIRECCIONS	549,95	705,	9,87
DEFENSORIA UNIVERSITÀRIA ADJUNTA	549,95	549,	7,69
DIRECCIONS DE DEPARTAMENT	397,96	549,	7,69
DIRECCIONS D'ÀREA	397,96	397,	5,57
DIRECCIONS D'INSTITUTS UNIVERSITARIS	397,96	397,	5,57
VICEDEGANATS DE FACULTATS I SUBDIRECCIONS	296,78	295,	4,15
SECRETARIES DE FACULTAT I ESCOLA	296,78	295,	4,15
DIRECCIONS DE CENTRES PROPIS D'INVESTIGACIÓ	296,78	295,	3,32
DIRECCIÓ DEL SERVEI DE RADIACIONS	237,62	237,	2,99
SECRETARIES DE DEPARTAMENT	213,94	213,	2,99
SUBDIRECCIONS DE DEPARTAMENT	213,94	213,	2,99
SECRETARIES I SUBDIRECCIONS D'INSTITUTS	213,94	213,	2,99



COMPLEMENT ESPECÍFIC ANY 2021

GRUP	NIVELL	ESPEC	PRO	P.	P.
A1	30	G	730,	4.384	8.76
A1	30	VG	541,	3.250	6.50
A1	30	E050	368,	2.211	4.42
A1	27	E050	283,	1.700	3.40
A1	26	E049	275,	1.651	3.30
A1	26	E048	261,	1.569	3.13
A1	26	E047	261,	1.569	3.13
A1	26	E044	277,	1.664	3.32
A1	26	E043	234,	1.408	2.81
A1	25	E047	301,	1.811	3.62
A1	25	E046	194,	1.169	2.33
A1	25	E042	261,	1.570	3.14
A1	24	E042	246,	1.481	2.96
A1	24	E040	246,	1.481	2.96
A1	24	E035	231,	1.389	2.77
A1	24	E026	231,	1.389	2.77
A1	22	E048	241,	1.451	2.90
A1	22	E045	241,	1.451	2.90
A1	22	E044	241,	1.451	2.90
A1	22	E042	217,	1.306	2.61
A1	22	E040	241,	1.450	2.90
A1	22	E038	217,	1.306	2.61
A1	22	E033	239,	1.438	2.87
A1	22	E032	239,	1.434	2.86
A1	22	E026	236,	1.416	2.83
A1	20	E030	235,	1.412	2.84
A1	20	E027	327,	1.964	3.92
A1	20	E026	225,	1.352	2.70
A1	20	E020	215,	1.294	2.58
A1	20	E016	213,	1.280	2.56
A2	24	E035	218,	1.309	2.61
A2	22	E035	232,	1.397	2.79
A2	22	E032	225,	1.349	2.69
A2	21	E028	170,	1.023	2.04
A2	20	E045	221,	1.330	2.66
A2	20	E030	221,	1.330	2.66
A2	20	E028	188,	1.113	2.26
A2	20	E026	211,	1.271	2.54
A2	20	E020	202,	1.215	2.43
A2	20	E016	199,	1.199	2.39
A2	19	E028	186,	1.117	2.23
A2	19	E023	165,	991,2	1.98
A2	19	E015	142,	852,4	1.70
A2	19	E012	140,	841,1	1.68
C1	22	E040	227,	1.365	2.73
C1	22	E035	213,	1.281	2.56
C1	22	E032	182,	1.092	2.18
C1	22	E028	178,	1.073	2.14
C1	22	E023	157,	946,9	1.89
C1	21	E035	149,	899,4	1.79
C1	21	E030	187,	1.126	2.25
C1	21	E028	162,	972,3	1.94
C1	21	E023	140,	845,9	1.69



C1	21	E015	138,	828,7	1.65
C1	20	E035	157,	942,6	1.88
C1	19	E035	154,	928,4	1.85
C1	19	E033	155,	933,3	1.86
C1	19	E028	166,	1.001	2.00
C1	19	E023	145,	874,9	1.74
C1	19	E021	132,	797,6	1.59
C1	19	E015	122,	736,1	1.47
C1	19	E012	120,	724,7	1.44
C1	17	E024	130,	781,8	1.56
C1	17	E023	130,	780,0	1.55
C1	17	E022	129,	778,1	1.55
C1	17	E021	112,	673,5	1.34
C1	17	E019	136,	821,7	1.64
C1	17	E017	136,	818,3	1.63
C1	17	E013	112,	677,0	1.35
C1	17	E007	125,	754,5	1.50
C1	15	E017	116,	700,0	1.40
C1	15	E012	108,	648,3	1.29
C1	15	E007	98,6	591,5	1.18
C1	14	E011	102,	616,6	1.23
C2	17	E022	105,	633,7	1.26
C2	17	E021	104,	629,4	1.25
C2	17	E017	113,	680,2	1.36
C2	17	E013	103,	621,0	1.24
C2	17	E007	102,	616,3	1.23
C2	15	E045	206,	1.239	2.47
C2	15	E019	105,	635,5	1.27
C2	15	E017	105,	634,6	1.26
C2	15	E012	93,8	563,1	1.12
C2	15	E010	93,8	563,1	1.12
C2	15	E007	95,1	570,7	1.14
C2	12	E017	206,	1.237	2.47
E	14	E012	86,1	517,0	1.03
E	13	E007	78,6	471,9	943,