

**Índex****Núm. 152****Dijous 2 de desembre de 2021****I. Disposicions generals, acords i resolucions****2. III Pla d'igualtat (2021-2024) de la Universitat Politècnica de València****II. Nomenaments d'òrgans de govern i representació****III. Informació d'interès per a la comunitat universitària****IV. Altres disposicions****V. Anuncis**



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 aconseguit 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 aconseguit la implementació.
- En curs: té un caràcter continu, periòdic o permanent en l'execució.
- Realitzada: conclusa; que es considere com a aconseguida, 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 puguem 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	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea de Control Intern • Àrea del Gabinet del Rector
Vicerektorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Àrea d'Ordenació Acadèmica • Àrea de Professorat • Àrea de l'Institut de Ciències de l'Educació
Vicerektorat d'Investigació	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 responsable 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 sobrerrepresentació 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 addicional 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.

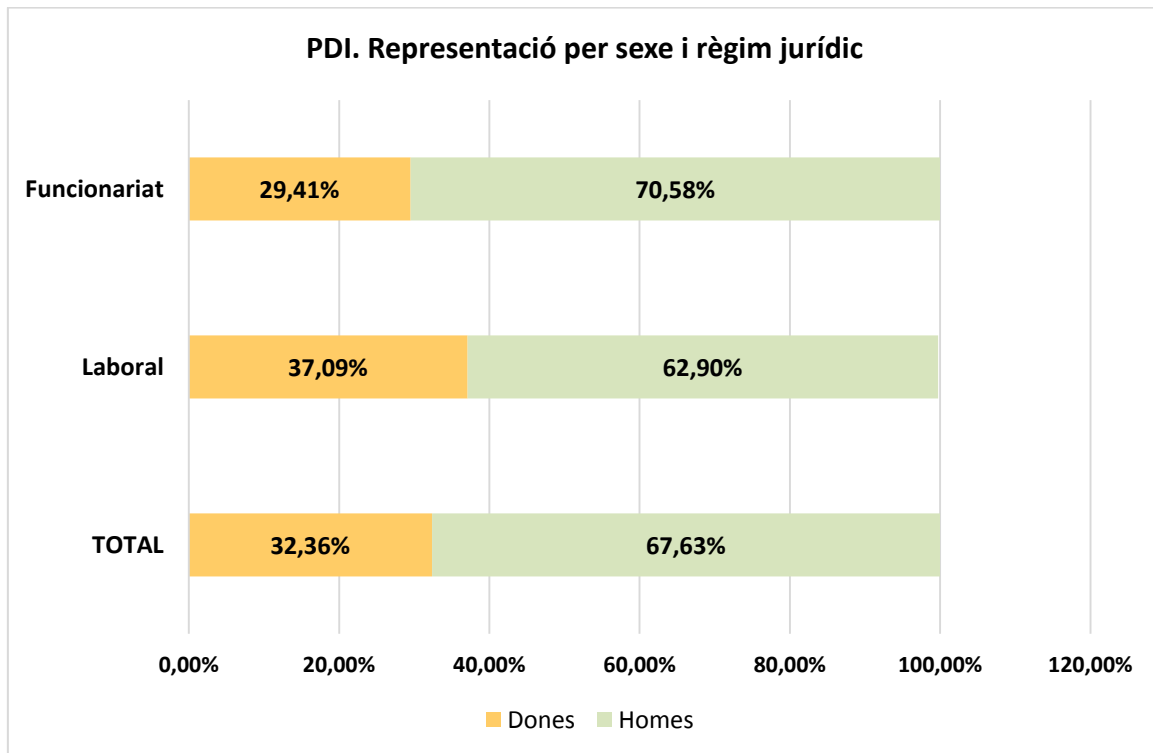


Figura 1. PDI. Representació per sexe segons règim jurídic.

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 aconseguix -41,17 punts percentuals (figura 2).

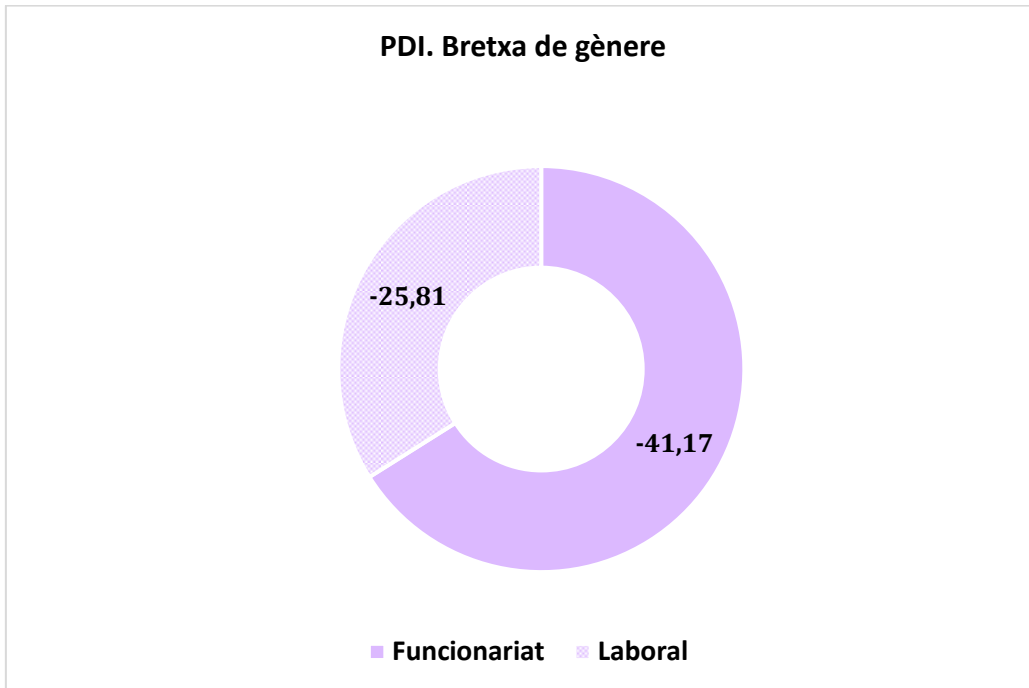


Figura 2. PDI. Bretxa de gènere: règim jurídic. Punts percentuals.

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 funcional 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.

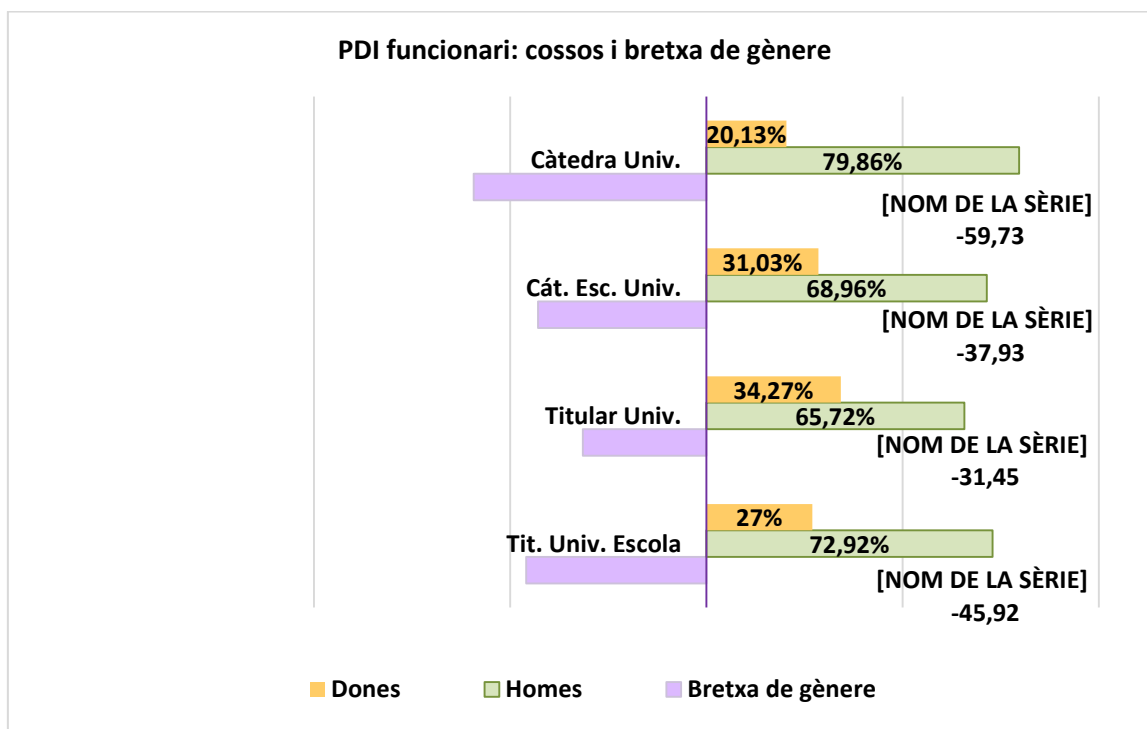


Figura 3. PDI funcionari: cossos i bretxa de gènere.

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).

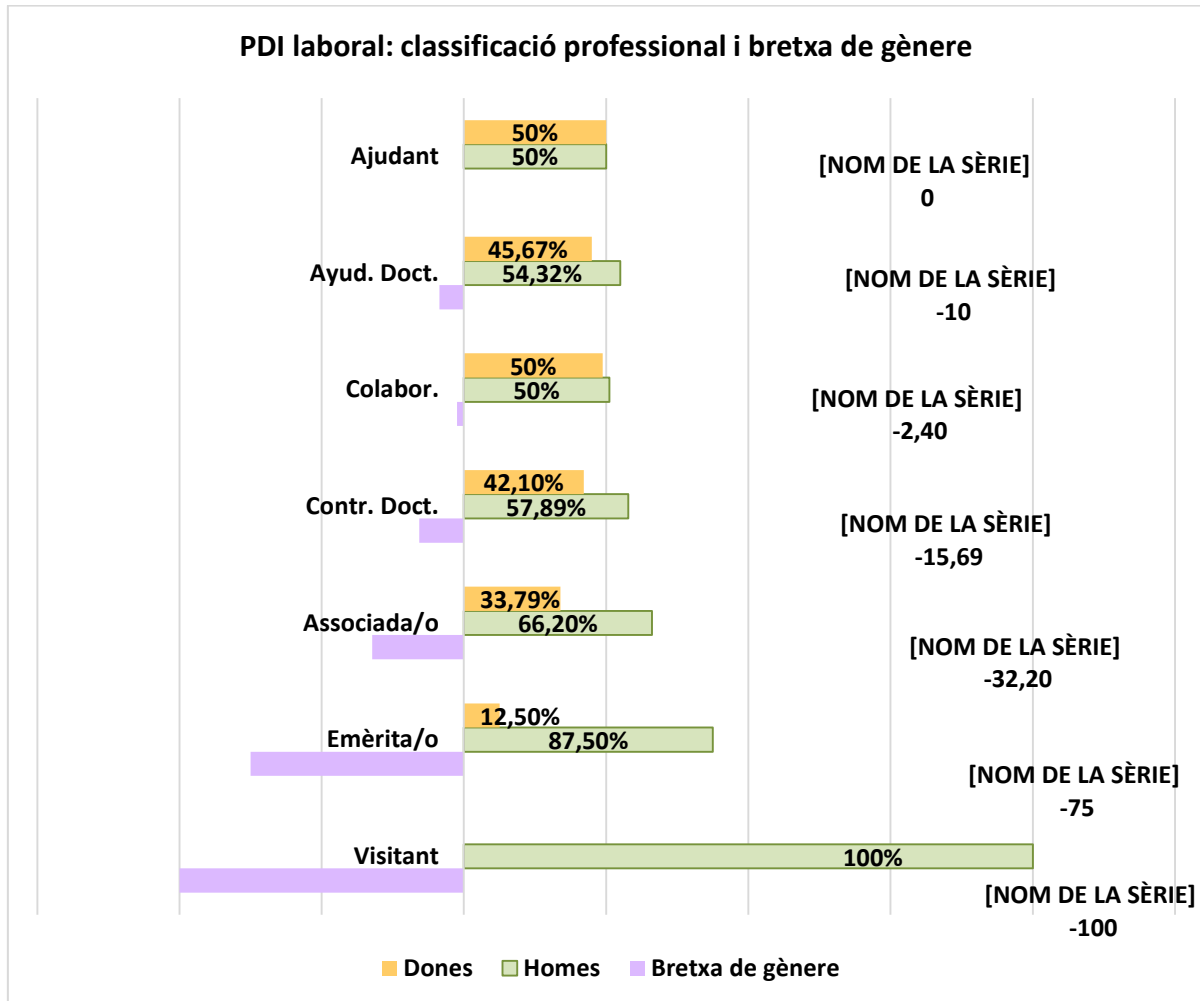


Figura 4. PDI laboral: cossos i bretxa de gènere.

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.

Taulla 4. PDI funcionari: 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.

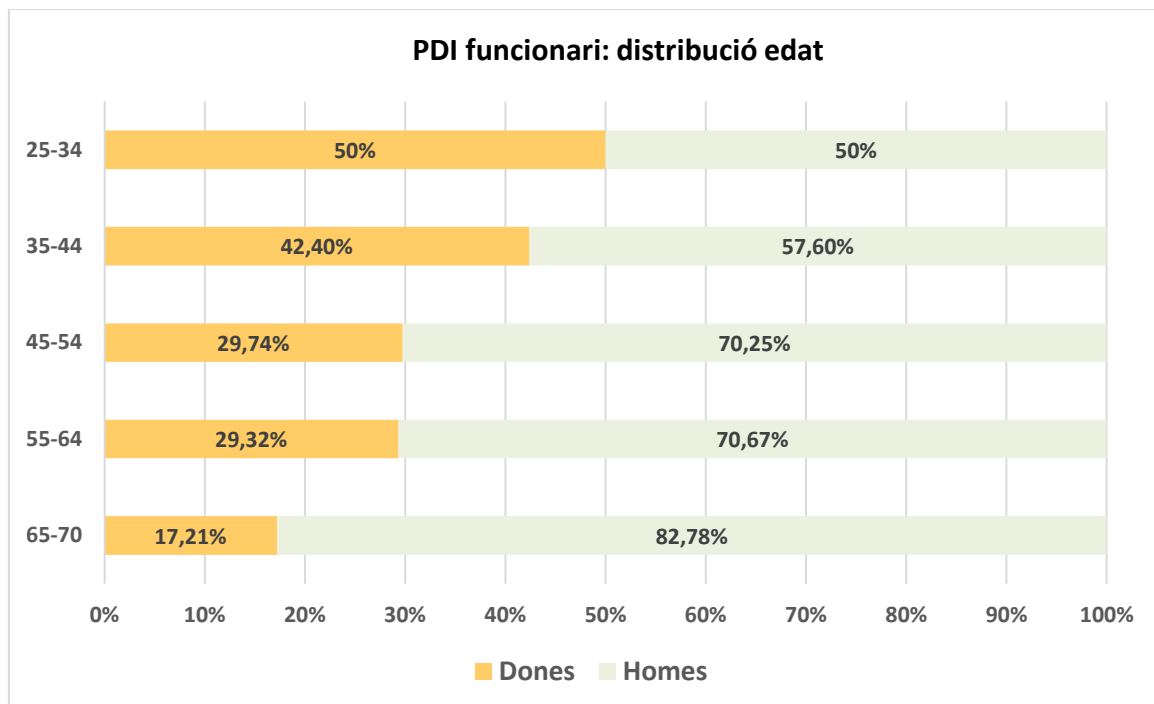


Figura 5. PDI funcionari: distribució per rang d'edat.

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: aconseguen 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.

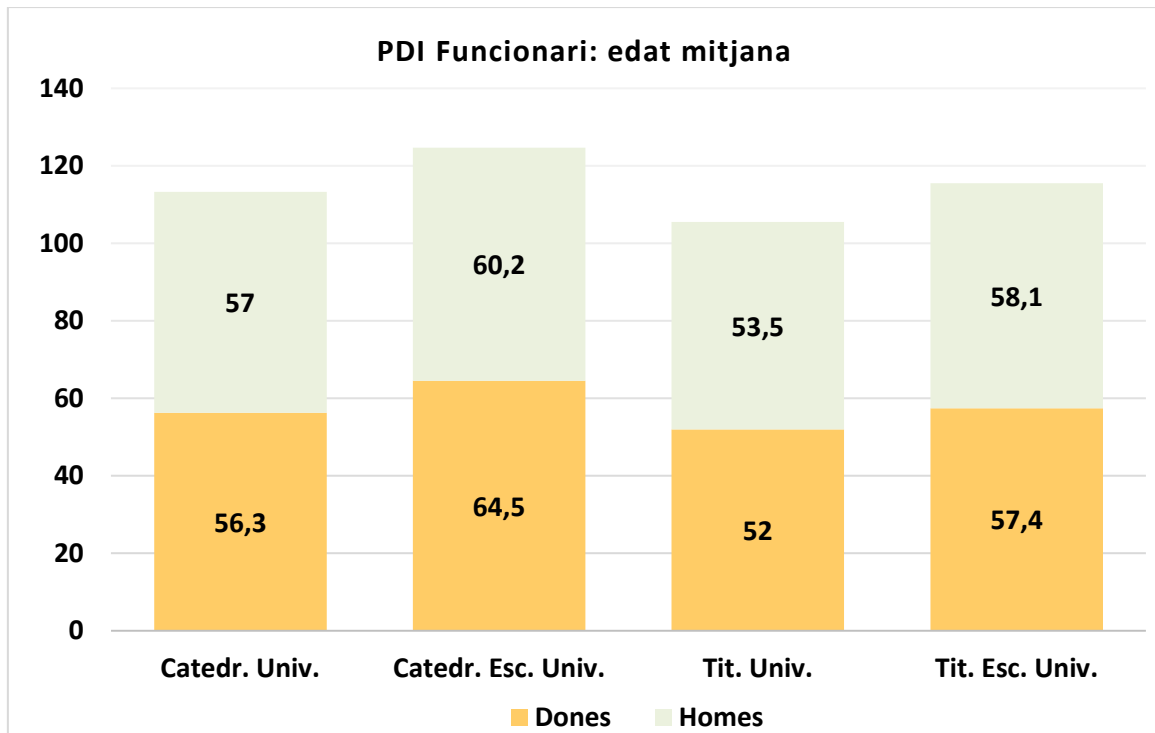


Figura 6. PDI funcionari: edats mitjanes per cos.

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.

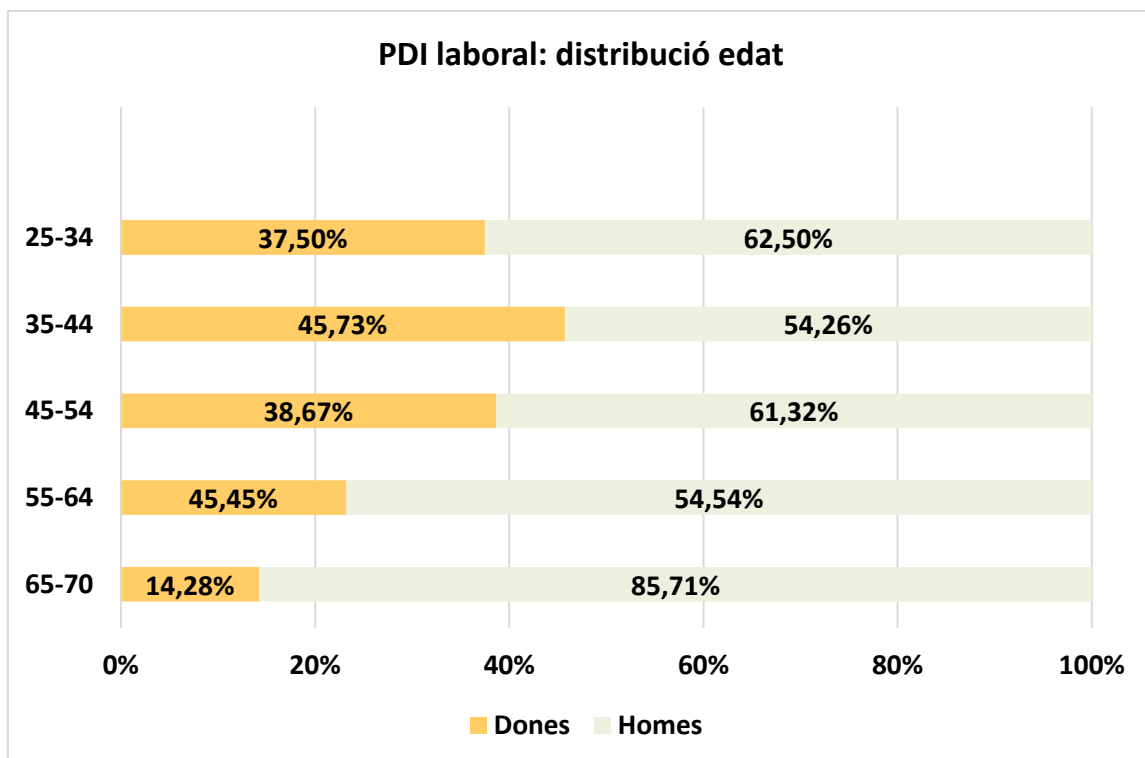


Figura 7. PDI laboral: distribució per rang d'edat.

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'horaris 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.

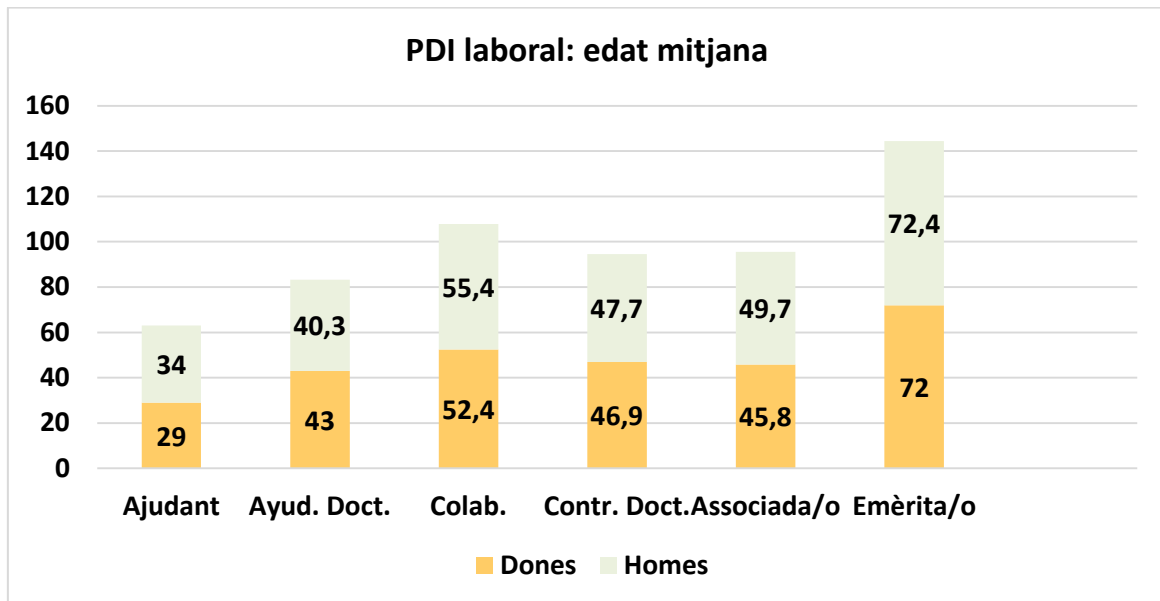
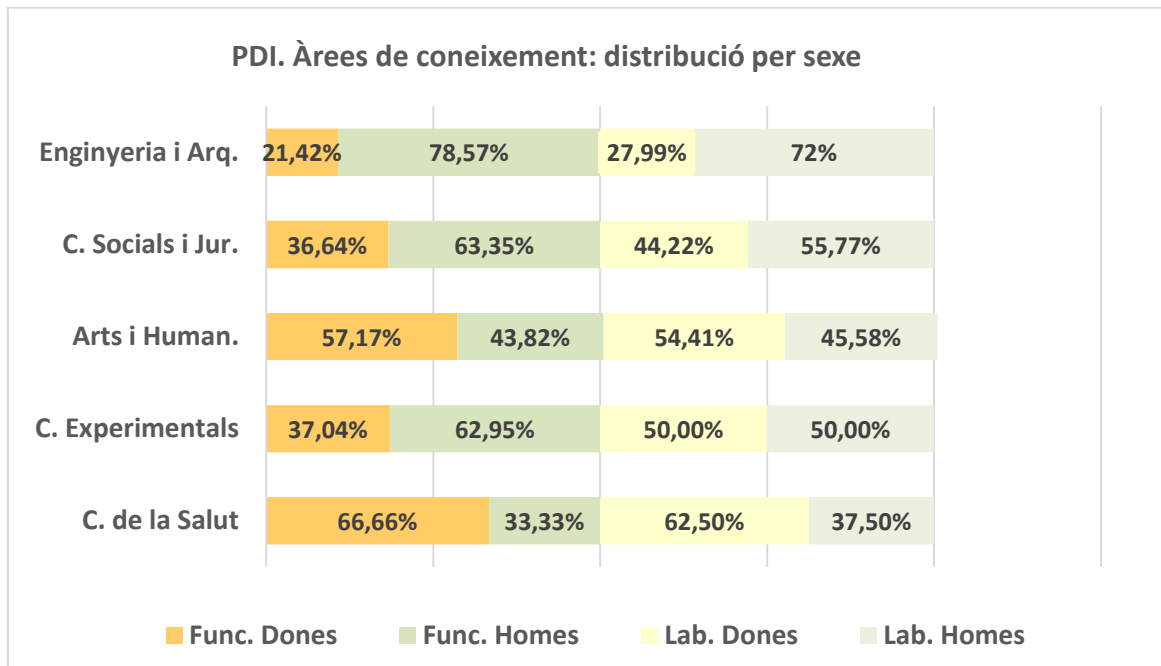


Figura 8. PDI laboral: edats mitjanes per categoria.

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.

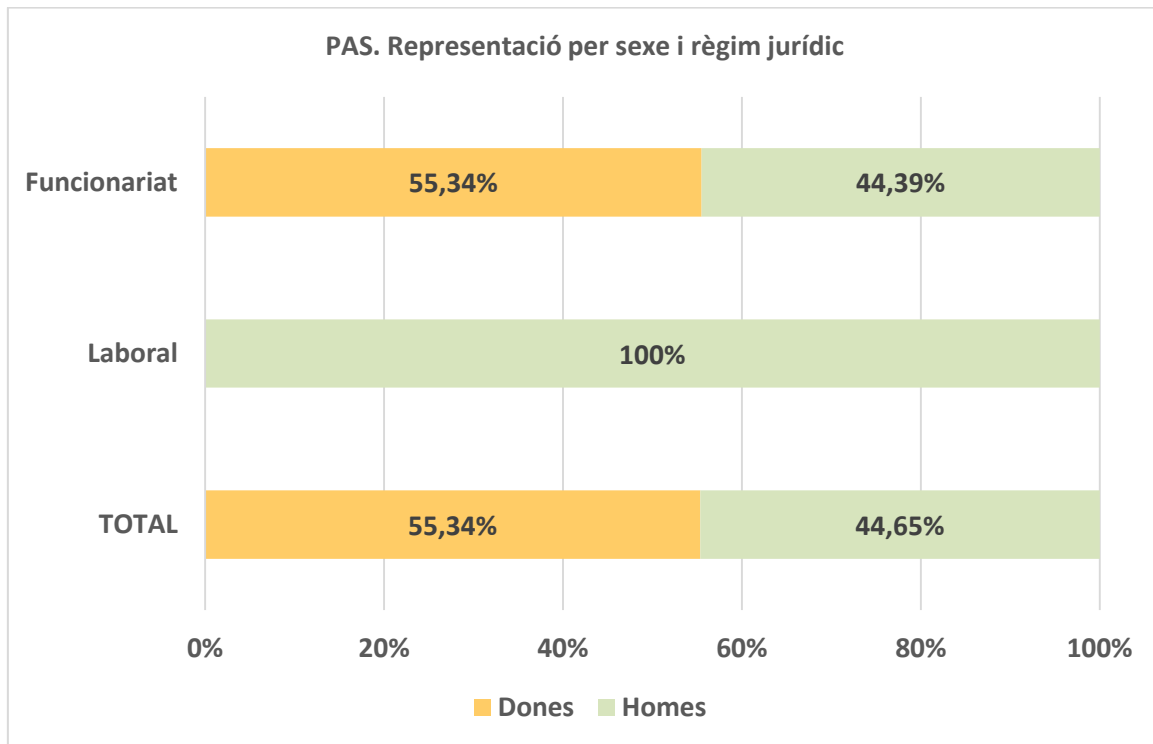


Figura 10. PAS. Representació per sexe segons règim jurídic.

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.

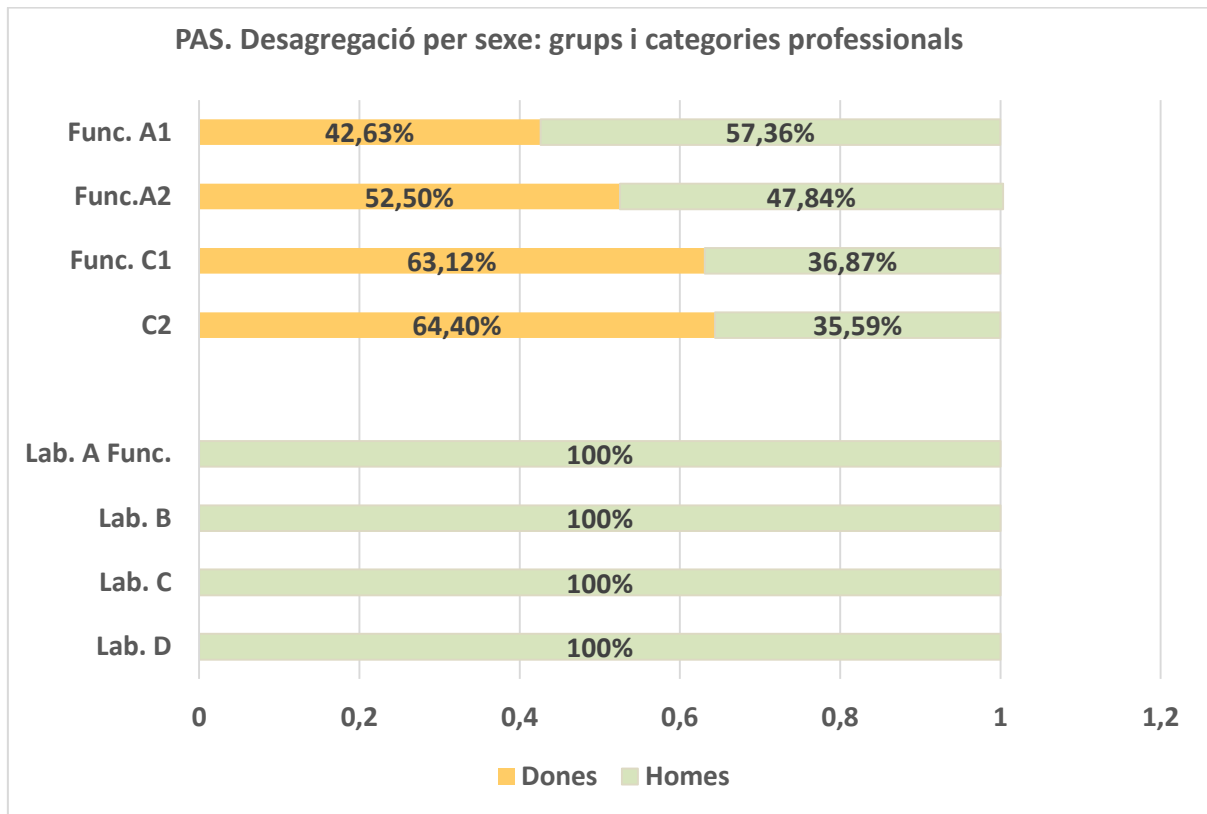


Figura 11. PAS. Desagregació per sexe: grups i categories professionals.

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 aconsegueix 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).

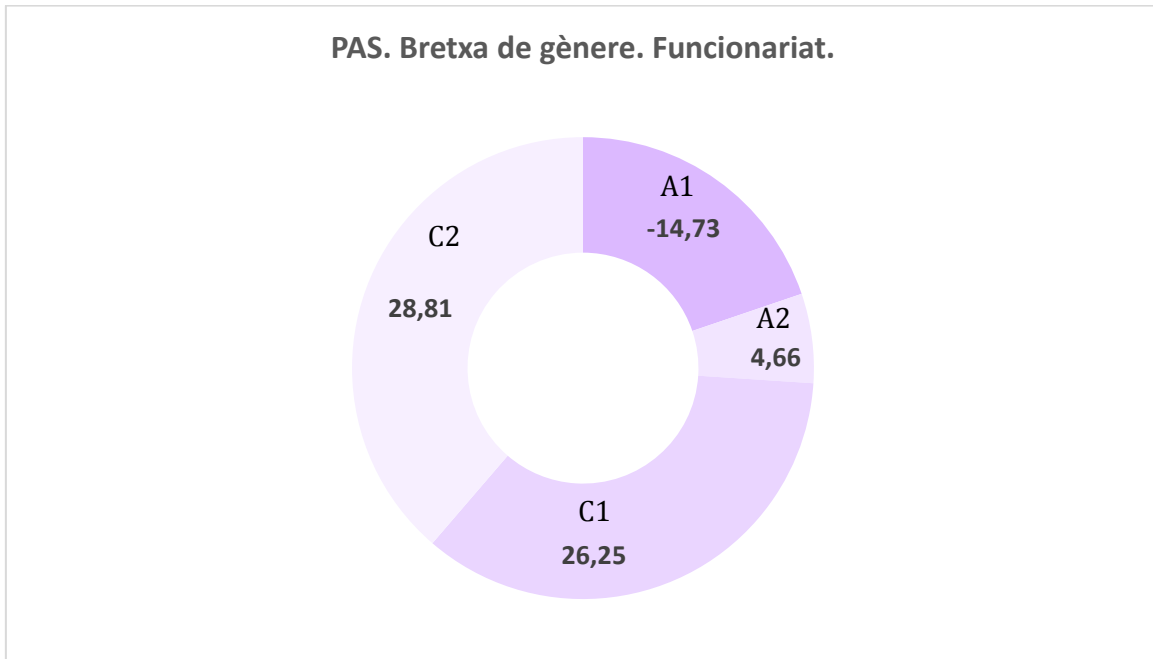


Figura 12. PAS. Funcionariat. Bretxa de gènere: subgrups.

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

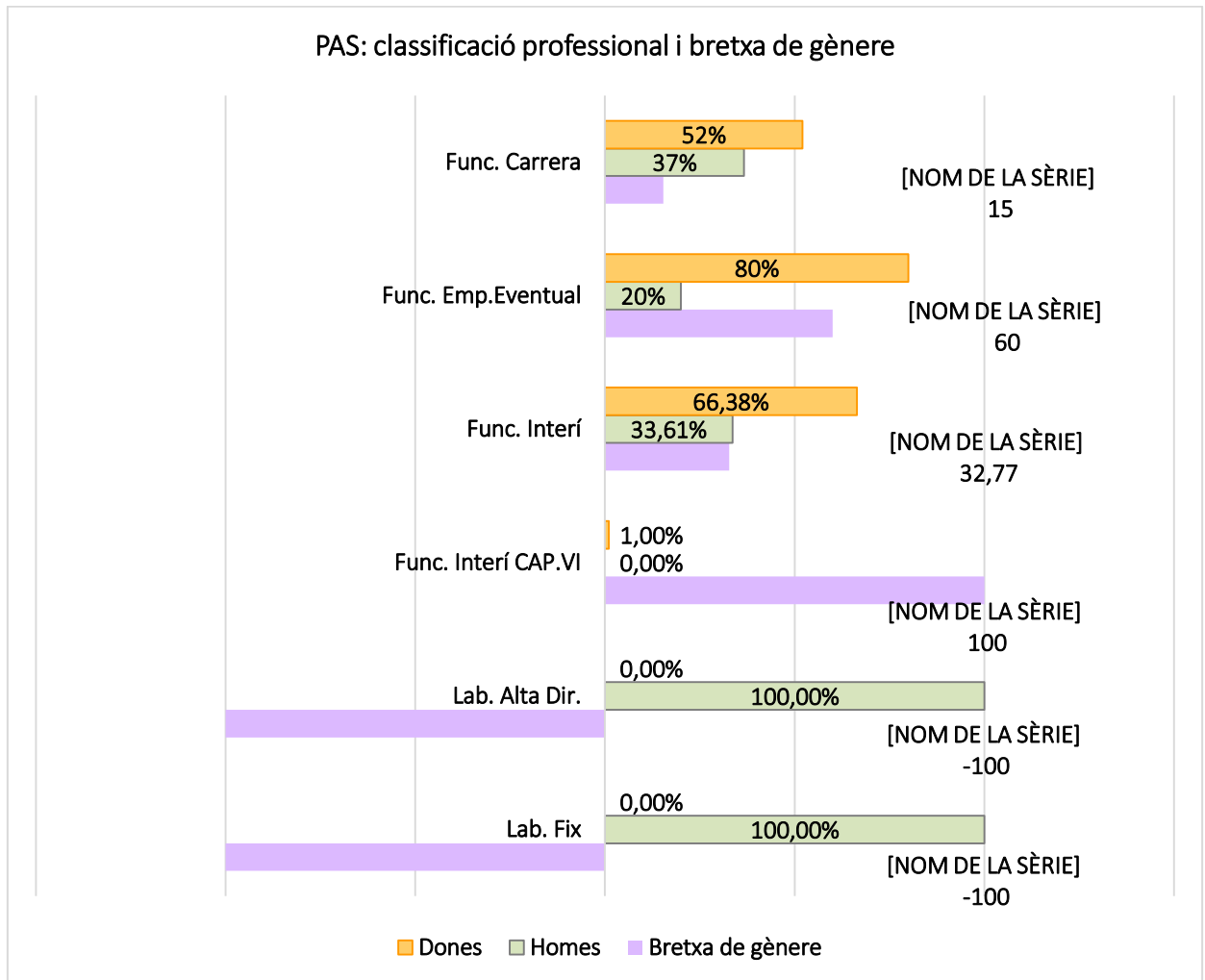


Figura 13. PAS. Classificació professional i bretxa de gènere.

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 funcional 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.

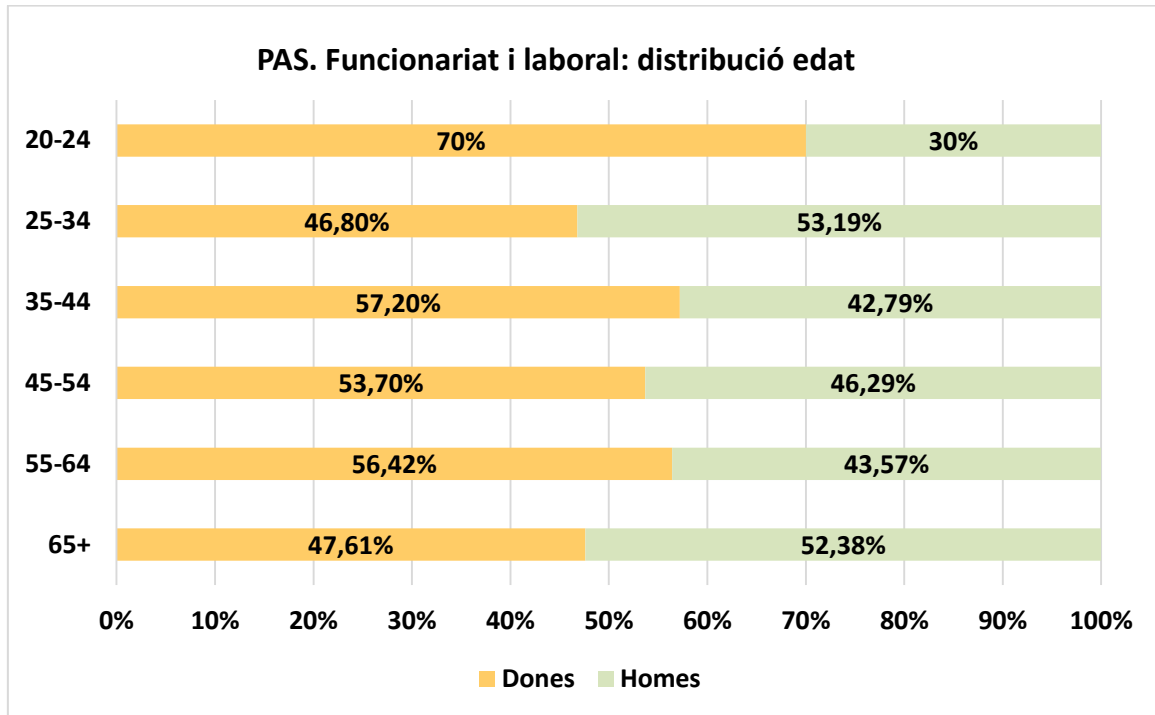


Figura 14. PAS. Funcionariat i laboral: distribució per edat i sexe.

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	Dones	Homes	Total
laboral			
A	428	609	1.037
B	32	50	82
C	13	19	32
TOTAL	473	678	1.151
GLOBAL			

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).

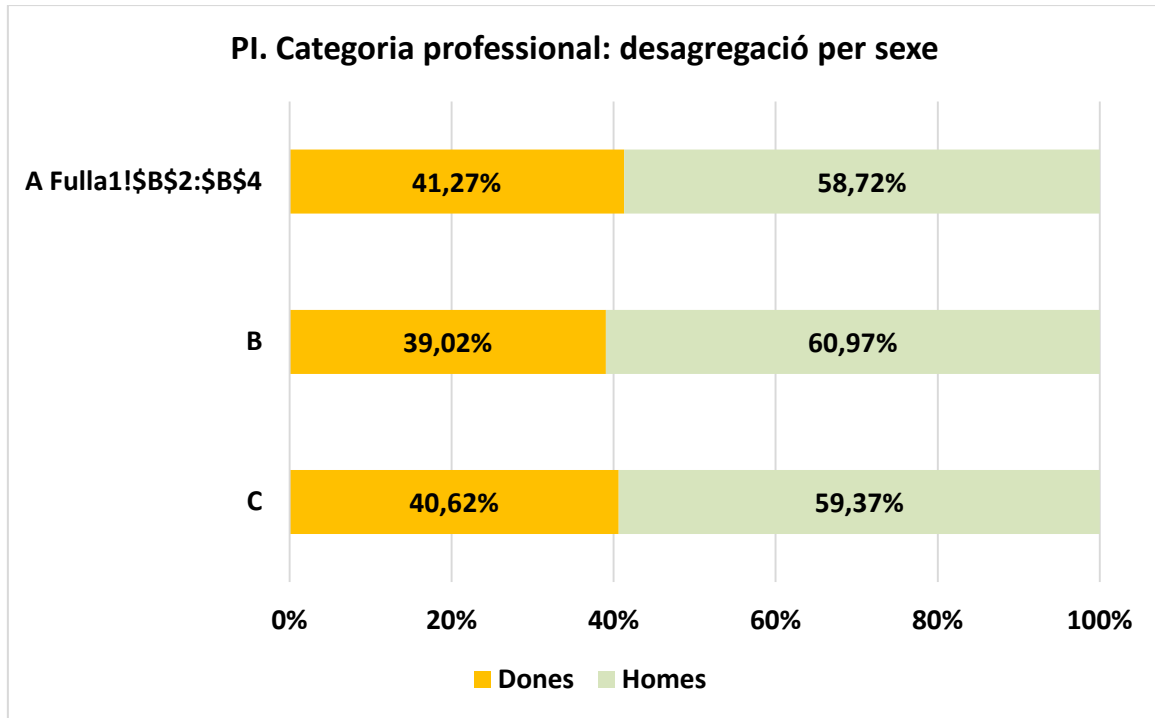


Figura 15. PI. Categoria professional: desagregació per sexe.

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

C	Administratiu/iva	1	0	1	100%	0
	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).

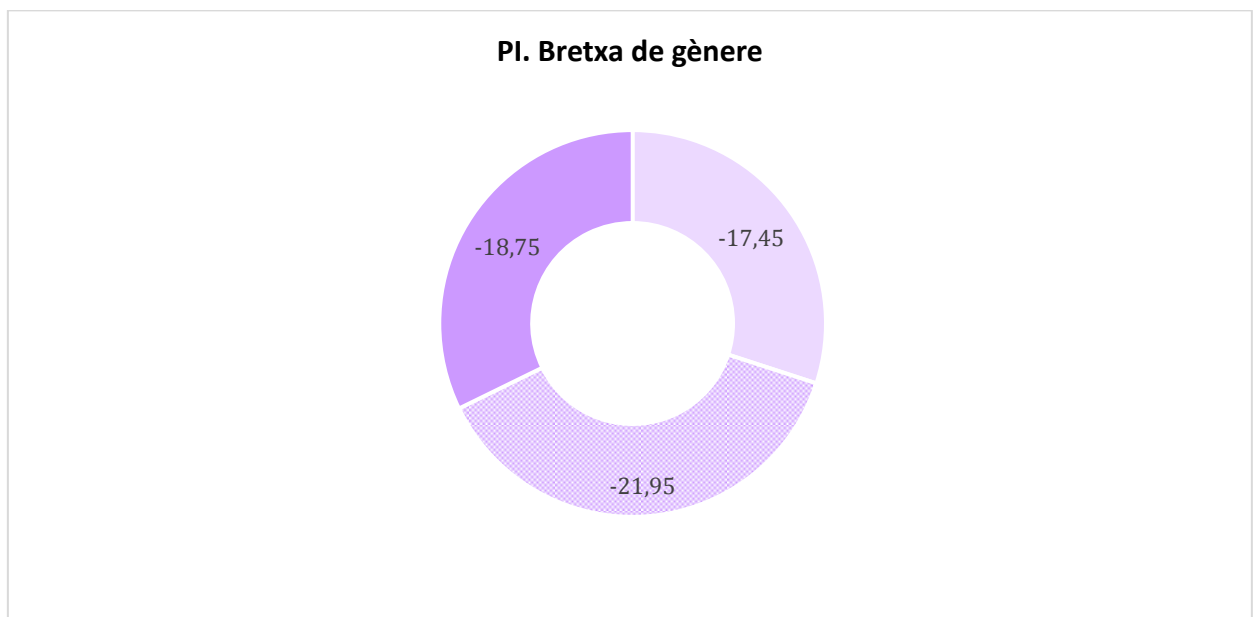


Figura 16. PI. Bretxa de gènere per categoria.

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).

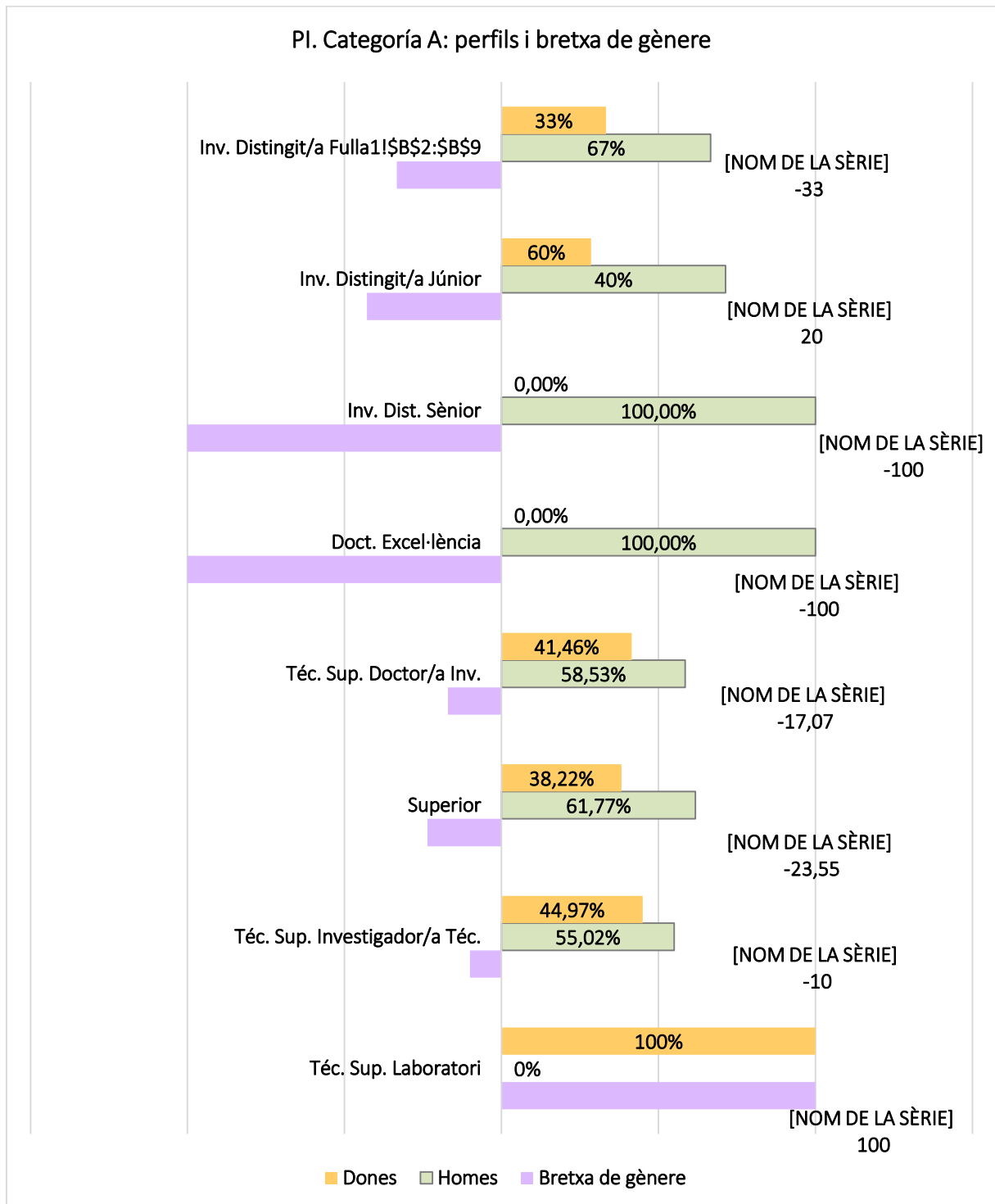


Figura 17. PI. Categoría A. Perfils i bretxa de gènere.

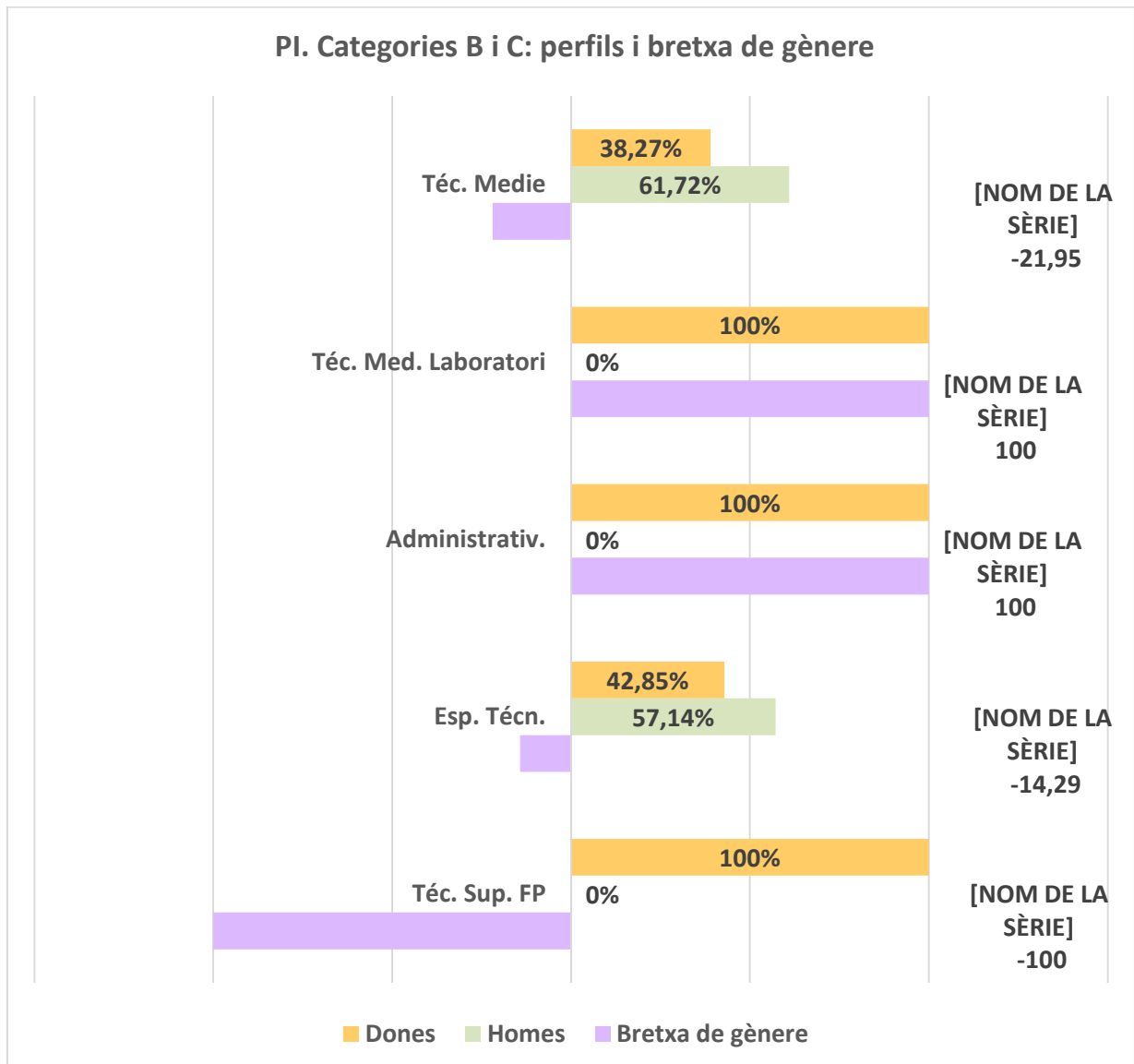


Figura 18. PI. Categories B i C: perfils i bretxa de gènere.

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).

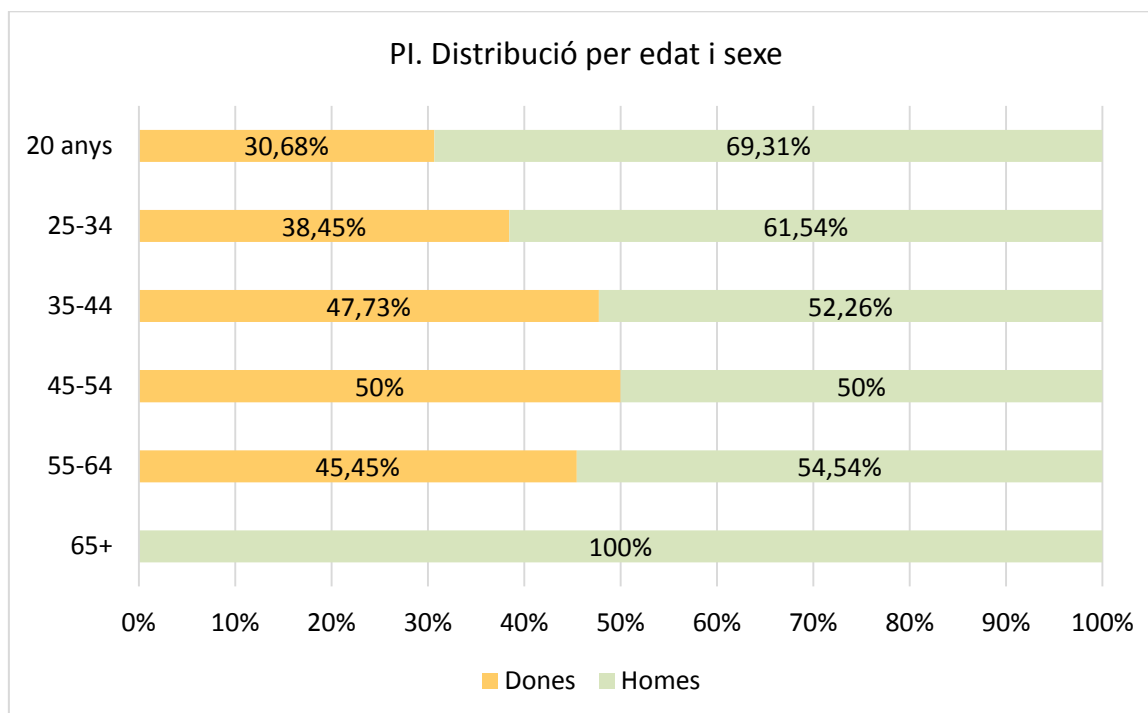


Figura 19. PI. Distribució per edat i sexe.

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
	C1	704	299	271	110
	C2	127	40	44	12
TOTAL		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.

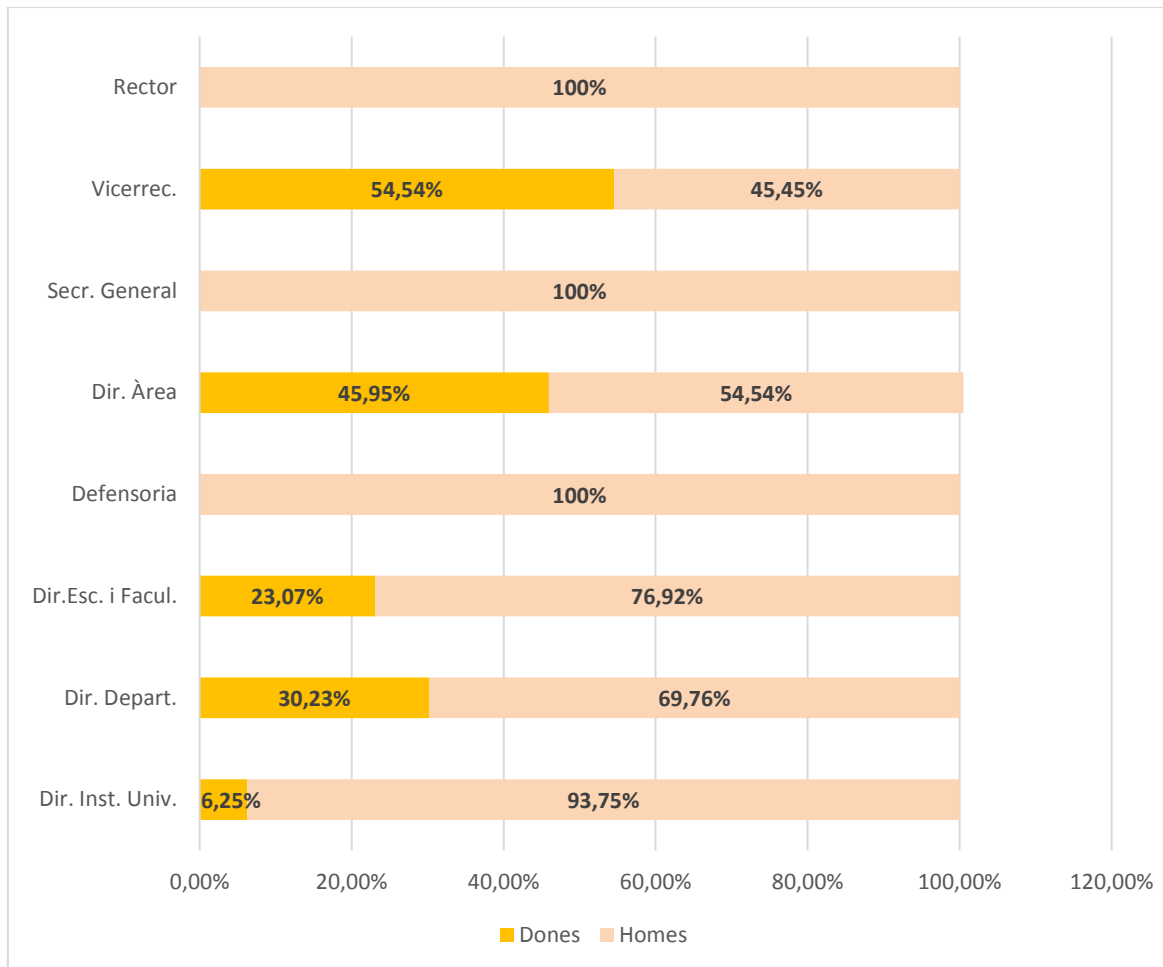


Figura 20. Òrgans unipersonals. Desagregació per sexe.

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.

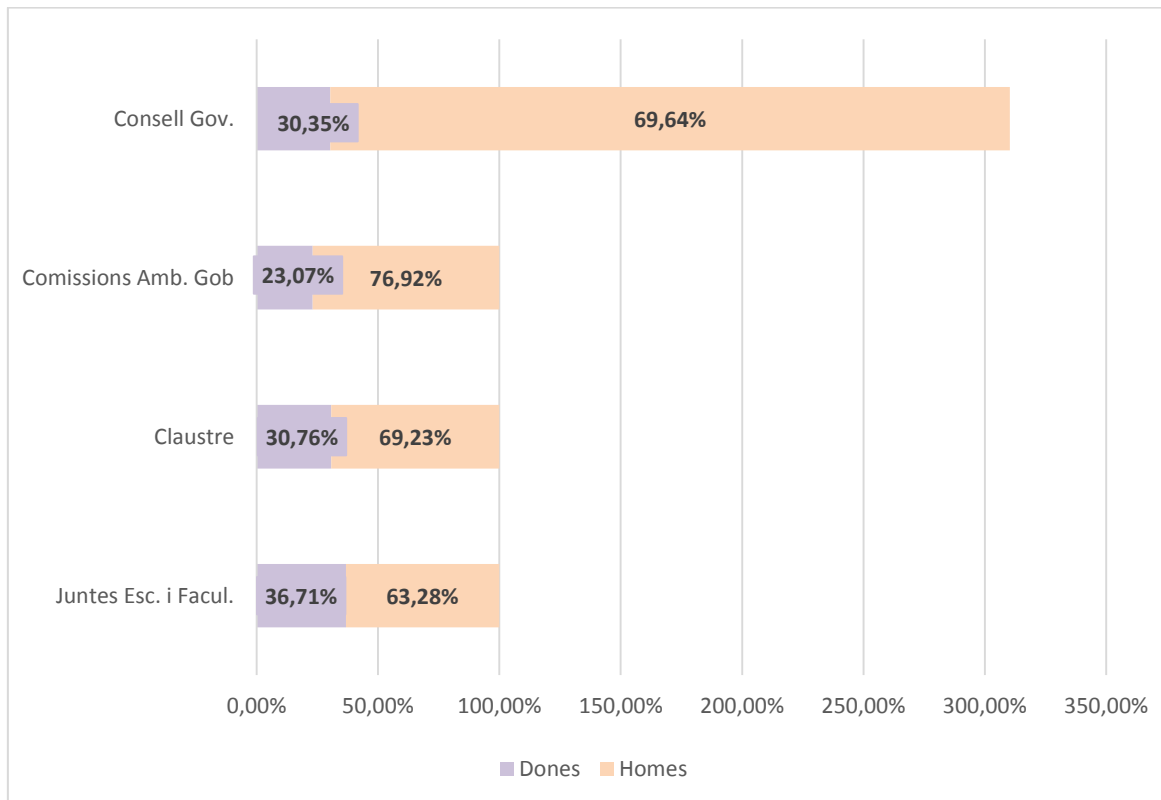


Fig. 21. Òrgans col·legiats. Desagregació per sexe.

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.

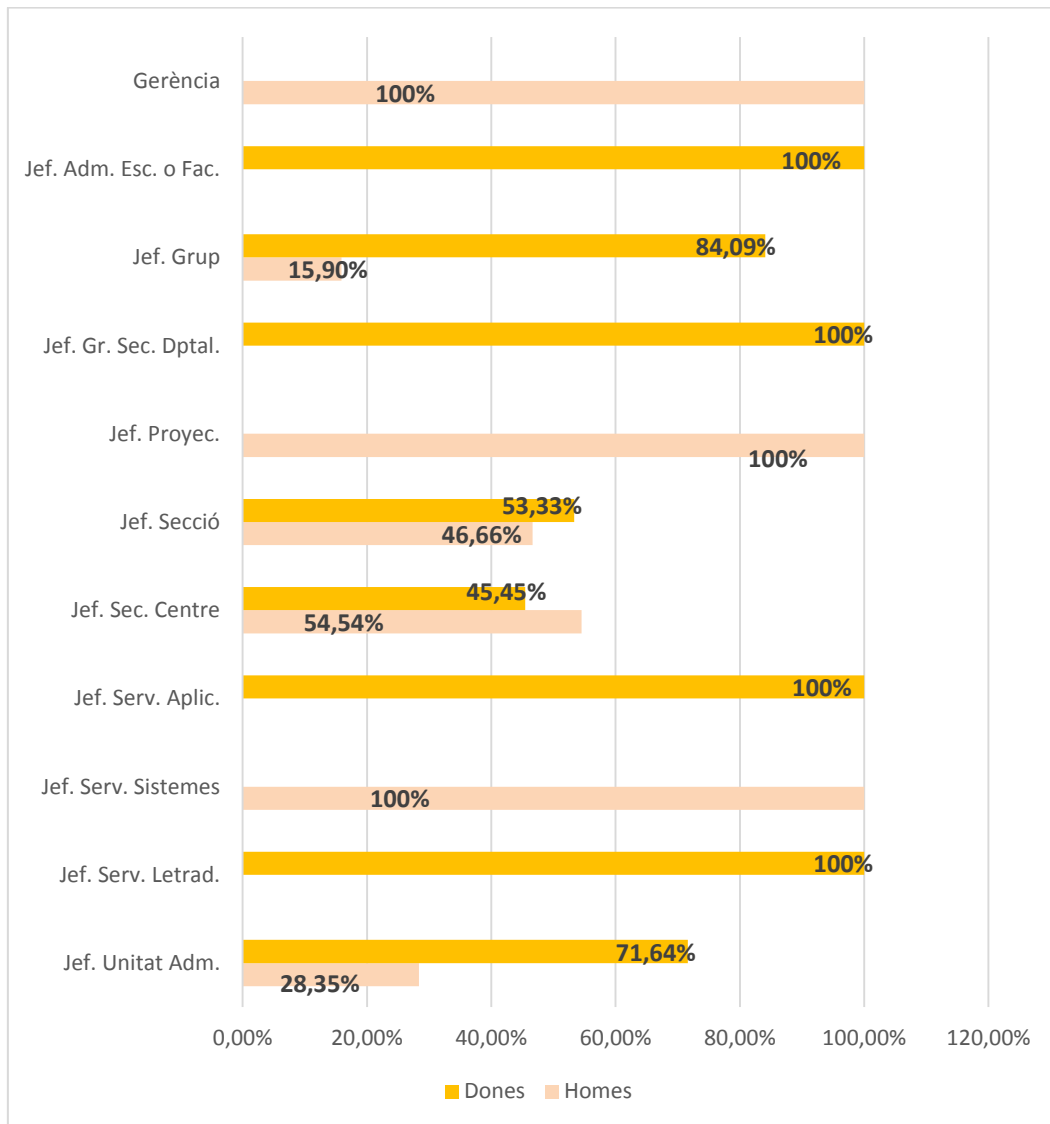


Fig. 22. PAS. Direccions. Desagregació per sexe.

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 F	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,