

**IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA (2026-2030)**

Aprobado por Consejo de Gobierno de 30 de junio de 2026

IV PLAN DE IGUALDAD (2026-2030)	2
1. MARCO NORMATIVO	2
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL	3
3. EVALUACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD	4
4. DIAGNÓSTICO IV PLAN DE IGUALDAD. RESUMEN EJECUTIVO	7
5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	13
6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	15
9. EJES Y ACCIONES	16
1. Ámbito proceso de selección y contratación.....	17
2. Promoción y formación. Infrarrepresentación femenina.....	22
3. Clasificación profesional. Registro retributivo y auditoría retributiva	27
4. Prevención de riesgos laborales	28
5. Conciliación y corresponsabilidad.....	32
6. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género	37
7. Transversalidad de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación	40
10. PRESUPUESTO	43



IV PLAN DE IGUALDAD (2026-2030)

1. MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la organización, queda regulado en sus principios por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, estableciendo la *Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario* (LOSU) la diferenciación entre plan de igualdad negociado con la representación de la universidad y la representación legal de su personal (art. 46.2.k. LOSU), y el plan de igualdad de género del conjunto de la comunidad universitaria definido e impulsado por el Consejo de Gobierno (art. 46.2.j. LOSU).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI, BOE núm. 71, de 23/03/2007), en su artículo 46, establece, con carácter previo a todo plan de igualdad negociado, la elaboración del correspondiente diagnóstico con participación de la representación legal de las personas trabajadoras que contendrá, al menos, las siguientes materias:

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

Las acciones acordadas en el IV Plan de Igualdad negociado se dirigen a la plantilla de la Universitat.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020) establece en su articulado las mencionadas materias como objeto de estudio diagnóstico previo a todo plan de igualdad negociado, siendo aplicables en cuanto criterio técnico supletorio en los aspectos no regulados en el ámbito administrativo de las universidades públicas.



Lo referido al registro de los planes de igualdad, en el ámbito de las administraciones públicas queda sujeto a la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023).

A lo así dispuesto sobre las materias del diagnóstico negociado se añade la regulación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE núm. 272, de 14/10/2020). Se recuerda que los datos salariales se obtienen por ejercicio anual vencido, por lo que este informe queda referido a los datos correspondientes al ejercicio 2024.

El IV Plan de Igualdad negociado, que aquí se presenta, da continuidad a los anteriores planes de igualdad acordados según el criterio de negociación entre la representación de la Universitat y la representación legal de su personal, realizándose en este IV Plan la integración necesaria de lo dispuesto en la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, así como en *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*.

2. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Los Estatutos de la Universitat Politècnica de València (EUPV), aprobados por Decreto 122/2024, de 24 de septiembre, (Diari Oficial de la Generalitat Valenciana Núm. 9945 / 26.09.2024) establecen el compromiso institucional con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres entre sus fines:

Artículo 2. Fines

Son fines de la Universitat Politècnica de València: (...)

- i) El fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios y la composición equilibrada de sus órganos de gobierno.
- j) Garantizar la igualdad de trato y no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, raza, etnia, religión, discapacidad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en todos los ámbitos universitarios.

Se reitera este compromiso en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria (art. 3 EUPV) mediante el seguimiento de criterios de sostenibilidad social y de gobernanza para:

- a) Impulsar las políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres e igualdad de trato y no discriminación en todos los ámbitos universitarios.



Siguiendo lo dispuesto en LOSU para la consecución de sus objetivos en la materia, los Estatutos UPV definen la Unidad de Igualdad y Diversidad como la unidad básica con competencia y funciones en el desarrollo de las políticas universitarias dirigidas a la incorporación transversal de la igualdad de mujeres y hombres y de las políticas de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de las actividades y funciones de la Universitat (art. 39 EUPV).

3. EVALUACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad, negociado en comisión paritaria entre la representación institucional y la representación legal de la plantilla recoge las acciones realizadas, las no alcanzadas y aquellas en curso por su carácter permanente.

La evolución de los planes de igualdad negociados de la Universitat ha mantenido diferente recorrido según las acciones acordadas para la consecución de los objetivos fijados por la correspondiente Comisión Negociadora de cada plan aprobado.

Así, el II Plan de Igualdad negociado, con un período de vigencia entre enero 2017 y mayo 2021 con inclusión de su prórroga, establecía 45 acciones integradas en 7 ejes. Los objetivos cumplidos de dicho Plan fueron de 9 acciones alcanzadas en el conjunto de los ejes de reputación corporativa en igualdad, comunicación y lenguaje, responsabilidad social corporativa y prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y/o expresión de género. No se llegaron a alcanzar un total de 13 acciones, mientras que 23 acciones fueron consideradas en curso por su carácter permanente.

Estos resultados impulsaron la estructura del III Plan de Igualdad negociado con un total de 98 acciones integradas en 10 ejes. La amplitud de acciones, que contemplaron las precisiones sobre el alumnado, ha tenido la siguiente evolución según su grado de desarrollo:

- Realizadas. Aquellas acciones completadas.
- En curso. Acciones de realización permanente y, generalmente, de carácter transversal.
- No alcanzadas. Acciones que deben observarse desde la oportunidad de mejora que representan. Iniciado el proceso, no han llegado a culminar su desarrollo.

El III Plan ordena sus ejes según las dimensiones identificativas utilizadas en el programa Horizonte Europa por acuerdo de su Comisión Negociadora que, bajo un criterio instrumental y con carácter transversal, incorpora en todos sus ejes dos primeras acciones referidas al análisis de evolución de cada eje y a la dotación de instrumentos que permitan el análisis de datos desagregados por sexo en cada una de las acciones que así se contemple.



La evolución de desarrollo, a fecha de mayo de 2026, es la siguiente.

REALIZADAS	EN CURSO	NO ALCANZADAS
35	47	16
35,71%	47.95%	16,32%

DIMENSIÓN	EJES	NÚMERO ACCIONES PLAN
CULTURA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL	17
	EJE 2. COMUNICACIÓN	9
	EJE 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL	6
EVOLUCIÓN		
REALIZADAS	EN CURSO	NO ALCANZADAS
10	14	8

DIMENSIÓN	EJES	NÚMERO ACCIONES PLAN
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL RECLUTAMIENTO Y PROGRESO DE LA CARRERA PROFESIONAL	EJE 4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	7
	EJE 5. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	9
	EJE 6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	6
	EJE. 7 CONDICIONES DE TRABAJO: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	8
EVOLUCIÓN		
REALIZADAS	EN CURSO	NO ALCANZADAS
17	9	4



DIMENSIÓN	EJES	NÚMERO ACCIONES PLAN
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	EJE 8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	15
EVOLUCIÓN		
REALIZADAS	EN CURSO	NO ALCANZADAS
4	8	3

DIMENSIÓN	EJES	NÚMERO ACCIONES PLAN
EQUILIBRIO DE GÉNERO EN LIDERAZGO Y LAS DECISIONES	EJE 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	8
EVOLUCIÓN		
REALIZADAS	EN CURSO	NO ALCANZADAS
2	6	0

DIMENSIÓN	EJES	NÚMERO ACCIONES PLAN
MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL	EJE. 10. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	13
EVOLUCIÓN		
REALIZADAS	EN CURSO	NO ALCANZADAS
2	10	1

El nivel de desarrollo del conjunto de las 98 acciones del III Plan de Igualdad, incluido el período de su prórroga es de:

35 acciones realizadas: objetivo cumplido con su realización.

47 acciones en curso: carácter continuo, periódico o permanente en su ejecución.

16 acciones no alcanzadas: iniciado el proceso, no se ha logrado su implementación.

El amplio número de acciones en curso, un total de 47, responde a la necesaria periodicidad o permanencia en su ejecución como son las acciones con una dimensión formativa, informativa o de integración en la práctica institucional como la comunicación inclusiva, la desagregación de datos estadísticos o la difusión de información sobre los instrumentos de la UPV en materia de prevención de violencias de género, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.



Las acciones realizadas o cumplidas en su objetivo íntegro, hay que considerar que responden a una periodicidad única o su resultado final está concretado en un documento, así los distintos protocolos elaborados con carácter instrumental para garantía de los derechos individuales de las personas de la comunidad universitaria.

Los resultados de la evaluación global del III Plan de Igualdad UPV muestran un 47,95% de acciones en curso, un 35,71% de acciones realizadas y un 16,32% no alcanzadas. Este resultado señala la implementación efectiva de un total de 82 acciones que representan un cumplimiento del 83,67% global del III Plan.

El seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad UPV revela oportunidades de mejora:

- Aquellas acciones no alcanzadas nos muestran la necesaria implementación de análisis que, impulsado en sus primeras fases por la correspondiente Comisión Negociadora, brinden la oportunidad de conocer el estado de la cuestión y elevar sus resultados al órgano correspondiente con las recomendaciones oportunas sobre las brechas detectadas.
- Fortalecer y consolidar el rol de los órganos responsables para el desarrollo de las acciones es una oportunidad de mejora estratégica en la implementación de cada acción.
- La incorporación a la misma Comisión Negociadora del IV Plan de esas instancias responsables es factor decisivo para el avance real del plan.
- Observar la calendarización posible de las acciones acordadas con el soporte necesario de los servicios, bajo la dependencia de los órganos responsables, facilita el abordaje tanto de las acciones en su conjunto como de las medidas planteadas por cada una de ellas.
- Debe considerarse la transversalidad de acciones de contenido formativo, divulgativo y comunicativo como estrategias seguras para la consolidación misma de las políticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de trato y no discriminación de la Universitat.
- Impulsar las herramientas necesarias para la consulta de datos desagregados por sexo, colectivo, cuerpo, grupo o categoría es clave para el análisis de los avances en la materia.
- El compromiso de la Comisión Negociadora es clave para el impulso de las primeras acciones en cada uno de los ejes y sus acciones.

4. DIAGNÓSTICO IV PLAN DE IGUALDAD. RESUMEN EJECUTIVO

El diagnóstico del IV Plan de Igualdad según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido elaborado y aprobado por unanimidad en la Comisión Negociadora, e incorpora todos los ámbitos objeto de negociación.

El documento completo del estudio diagnóstico, previo al IV Plan de Igualdad, ha sido presentado ante la Comisión Negociadora.



Principales resultados del estudio diagnóstico:

1. Metodología.

El análisis diagnóstico se ha basado en los datos cuantitativos aportados por los distintos servicios con competencia en la generación y gestión de la información necesaria.

Se ha contado con la colaboración de Vicegerencia de Recursos Humanos y Estructura Organizativa; Vicegerencia de Gestión Económica y de la I+D+i; Servicio de Evaluación, Calidad y Acreditación (SECA); Unidad de Formación para la Administración y los Servicios Universitarios (UFASU); Instituto de Ciencias de la Educación (ICE); Servei de Promoció i Normalització Lingüística (SPNL); Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral (SIPSL); Escuelas y facultades.

El análisis incorpora el colectivo del personal docente e investigador (PDI), el colectivo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) y el personal de investigación (PI) que se incluye diferenciadamente como PI laboral -categorías A, B, C, D- siguiendo la estructura del informe de importes anualizados y efectivos que integran la auditoría retributiva.

El personal de la UPV, datos a 31 de diciembre de 2024 observados según el registro retributivo que se aporta en el apartado correspondiente del estudio diagnóstico y referidos a la configuración de las sedes UPV en la Comunitat Valenciana, está compuesto por un total de 6.787 personas de las que 2.902 son mujeres y 3.885 hombres. El colectivo PDI suma un total de 2.931 personas con 983 mujeres y 1.948 hombres, mientras que el colectivo PTGAS y PI está integrado por un total de 3.849 personas, con 1.913 mujeres y 1.936 hombres. El colectivo PTGAS funcionario lo conforman un total de 1.873 personas de las que 1.088 son mujeres y 785 hombres, contando el colectivo PI con un total de 1.976 personas con la presencia de 825 mujeres y 1.151 hombres.

Son objetivos específicos del informe diagnóstico:

- Conocer la estructura del personal UPV mediante el análisis de los datos desagregados por sexo.
- Determinar posibles brechas de género en los colectivos PDI, PTGAS y PI laboral. Facilitar a la Comisión Negociadora los datos necesarios para la definición de objetivos, medidas y acciones que configurarán el IV Plan de igualdad negociado (2026-2030).

2. Personal Docente e Investigador (PDI)

El PDI en régimen funcional suma un total de 1.665 miembros de los que el 31,23% son mujeres. El régimen laboral PDI está representado por un total de 1.266 personas con un 36,57% de mujeres según datos de diciembre 2024.



El conjunto del PDI queda integrado por 33,53% de mujeres frente al 66,46% de hombres. La brecha de género (BG), diferencia entre mujeres y hombres, se mantiene tanto en el régimen funcionarial como en el laboral. El impulso para el cambio en la estructura del PDI se inicia a través del régimen laboral, vía de entrada de la incorporación del talento femenino que ha elegido la carrera académica como desarrollo profesional.

En el funcionariado del PDI, es el cuerpo titular de universidad el más próximo al equilibrio: tasa de 36,90% de mujeres.

La evolución de la BG desde 2021, fecha en la que constan los primeros importes anualizados, observa cómo la BG disminuye en cátedra universitaria (CU), titular de universidad (TU) y titular de escuela universitaria (TEU). La evolución de la BG en el funcionariado queda afectada por la evolución misma del régimen laboral, vía de acceso a la carrera académica y en la que la incorporación del talento femenino en las disciplinas propias de la UPV mantiene un progreso positivo. Contemplando el período 2021-2025, la evolución por sexo en el conjunto del funcionariado PDI muestra el lento, aunque constante, avance de la presencia de la mujer en el conjunto de los cuerpos funcionariales.

En cuanto al PDI laboral, afectado en su estructura por las reformas de la LOSU, se mantiene la sobrerrepresentación de los hombres frente a sus compañeras en todas las categorías, salvo en la del profesorado colaborador (colectivo de 34 personas, según datos 2024) que alcanza la paridad, y las categorías del profesorado ayudante doctor y del profesorado contratado doctor en las que se mantiene una presencia equilibrada.

Tanto el funcionariado como el régimen laboral, en su conjunto, mantienen índices inferiores al 40%, mínimo establecido para la consideración de composición equilibrada.

El funcionariado presenta una BG total más amplia (-37,53) frente a la tendencia del régimen laboral con una BG total de -26,85.

Respecto al PDI:

- Existe una brecha de género global de magnitud -32,93 para el ejercicio 2024.
- La brecha de género en el PDI funcionario alcanza los -37,53 puntos en el ejercicio 2024. Para el mismo período el régimen laboral presenta una BG de -26,85.
- La incorporación de la mujer a la carrera académica sigue el ritmo de las promociones de egresadas: a mayor número de egresadas, se produce un incremento en la presencia de la mujer en la docencia e investigación siendo el régimen laboral la vía de ingreso.



- Por lo que respecta a la participación en programas de formación para la docencia, el PDI funcionario mantiene la presencia equilibrada de mujeres, superior al 40%, tanto en solicitudes como en la obtención de certificados de aprovechamiento.
En cátedra universitaria como en el profesorado titular de universidad, según los datos del curso 2024-2025, existe una mayor adhesión a las actividades formativas por parte de la representación masculina observando el número global de solicitudes y el número de certificados emitidos por sexo.
A la vista de los datos, la demanda formativa es mayor en los hombres que en sus compañeras por lo que se establece una BG en las solicitudes de -6,23 y en la obtención de certificado una BG de -8,29 puntos en el ejercicio 2024.
El PDI laboral mantiene un mayor número de solicitudes y mayor número de obtención de certificados de formación entre las profesoras ayudantes doctoras y contratadas doctoras. La BG global del número de solicitudes y del número de certificados emitidos es positiva para las mujeres que representan el 55,13 de las solicitudes y el 53,95 de los certificados emitidos.
Por lo que se refiere al seguimiento de los cursos de valenciano, preparatorios para los exámenes de la Junta Qualificadora, en el PDI la tasa de matrícula femenina mantiene una tasa mayor que la de sus compañeros.
- En cuanto al PDI funcionario, la variabilidad de situaciones en materia de derechos de conciliación y corresponsabilidad que dan lugar al ejercicio de permisos, reducciones y licencias se han agrupado según estén vinculados al tiempo propio (ejercido por 640 mujeres, 1.071 hombres), salud (ejercido por 19 mujeres, 11 hombres), progreso profesional (ejercido por 23 mujeres, 11 hombres), y cuidado familiar incluida la crianza (ejercido por 13 mujeres y 16 hombres).
Mientras que en el PDI laboral, considerado el año 2024, se han ejercido los permisos, reducciones y licencias vinculadas a tiempo propio por 168 mujeres y 196 hombres; salud 11 mujeres y 9 hombres; progreso profesional por 13 mujeres y 18 hombres; y cuidado familiar incluida la crianza por 26 mujeres y 37 hombres.
- Por lo que se refiere a la presencia de la mujer PDI en la asunción de las más altas responsabilidades de los órganos de decisión, se alcanza el equilibrio al frente de vicerrectorados, pero no así en direcciones de Escuelas y Facultades, direcciones de Departamento y direcciones de Institutos de Investigación. En los órganos colegiados, representación de la comunidad universitaria, se alcanza la composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo en el Consejo de Gobierno.



3. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS).

El funcionariado PTGAS se compone de un total de 1.873 miembros con una representación del 58,05% de mujeres frente al 41,91% de hombres en el conjunto global del colectivo. La evolución de la presencia de la mujer PTGAS funcionaria se mantiene constante y con alta representación en todos los grupos y subgrupos, manteniéndose el equilibrio en la composición de la estructura funcional del PTGAS. El conjunto global del colectivo refleja una composición equilibrada al alcanzar el 40% el sexo menos representado, aquí el hombre.

Los datos por subgrupos muestran una BG negativa en el subgrupo A1 con ligeras variaciones a lo largo del período observado, aunque manteniendo siempre la composición equilibrada al alcanzar las mujeres la representación del 40% en dicho subgrupo.

En el subgrupo A2 la situación es de BG positiva, manteniéndose igualmente la composición equilibrada al estar los hombres representados por el 40% en su conjunto.

Los subgrupos C1 y C2, centrales en la estructura de gestión y administración, acusan una alta tasa de representación de mujeres pudiéndose hablar de sobrerrepresentación femenina al no alcanzarse el 40% en la presencia masculina, salvo en el subgrupo C2 durante el ejercicio 2024.

Por lo que se refiere al PTGAS funcionario:

- En el conjunto del PTGAS funcionario destaca la alta representación de la mujer en todos sus grupos y subgrupos. En su conjunto, se mantiene la composición equilibrada a favor de la mujer salvo en el subgrupo A1.

El grupo C, el más amplio en cuanto a sus recursos humanos y soporte de toda la actividad de la administración universitaria, mantiene la sobrerrepresentación femenina. El subgrupo A2 tiende al equilibrio con la presencia de un 49,62% de hombres en 2024.

La evidente feminización en todos los grupos funcionariales tiene su máximo exponente en la sobrerrepresentación femenina en el grupo C.

- Las certificaciones de aprovechamiento en las acciones formativas ofertadas por UFASU corresponden a un 75,02% de mujeres, mientras que los hombres, han certificado en un 69,19% de los efectivamente participantes.

Por lo que se refiere al seguimiento de los cursos de valenciano, preparatorios para los exámenes de la Junta Qualificadora, la tasa de matrícula PTGAS está en el límite del equilibrio al quedar las mujeres representadas con una tasa del 60,21%.

- El ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, atendiendo a la variabilidad de las situaciones que generan esos derechos, se han clasificado en el ejercicio de permisos, reducciones y licencias vinculadas al tiempo propio, con 4.175 mujeres y 2.837 hombres acogidos a los mismos, computándose en salud un total de 787 mujeres y 405 hombres que han ejercido su derecho, mientras que en las solicitudes concedidas por permiso para examen corresponden a 95 mujeres y 77 hombres. Por último, en materia de cuidado y crianza, se computa el ejercicio total de 200 mujeres y 125 hombres durante el período 2024.
- La posición de mujeres y hombres en cargos de jefaturas vinculados a la carrera profesional del PTGAS funcionario, refleja la feminización en dicha representación que es equilibrada en las jefaturas de servicio y de sección. Se mantiene la BG negativa, menor representación femenina, en jefaturas de proyecto, siendo la BG positiva, minoría de hombres, en las jefaturas de sección de centro, unidad administrativa y en las secretarías de escuela o facultad.

4. Personal de Investigación (PI, régimen laboral).

El Personal de Investigación (PI, régimen laboral) está integrado 1.976 personas, con un 41,75% de mujeres. El PI se clasifica en cuatro categorías laborales según requisitos formativos de acceso. La categoría A es la mayor en número de personas, 1.791, en la que se mantiene la composición equilibrada al quedar las mujeres representadas con una tasa del 42,49% del total y representando la BG más baja del colectivo laboral con una magnitud de -15,01. El PI laboral mantiene predominancia masculina en todas sus categorías, siendo en la categoría A, la más alta, en la que se alcanza la composición equilibrada.

En cuanto al PI:

- Integrado por 825 mujeres y 1.151 hombres que suman 1.976 personas distribuidas en cuatro categorías laborales según requisitos formativos de acceso.
La categoría A es la mayor en número de personas, 1.791, en la que se mantiene la composición equilibrada al quedar las mujeres representadas con una tasa del 42,49% del total y representando la BG más baja del colectivo laboral con una magnitud de -15,01.
Es destacable como la BG es más amplia en orden inverso a lo que sucede en el PTGAS en régimen funcional. Aquí a menor requisito formativo de ingreso, también es menor la presencia de la mujer.
Las categorías B, y C, con nivel inferior de formación como requisito de acceso, presentan BG por sobrerrepresentación masculina. Mientras que la categoría A mantiene la presencia equilibrada con la representación de un 42,49% de mujeres, frente a un 57,50% de hombres, cuya diferencia representa una BG de magnitud -15,01.
- La participación en acciones formativas correspondientes al plan formativo anual cuenta con mayor presencia masculina que femenina.



- El ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad correspondientes al año 2024 y referidos a los permisos, reducciones y licencias vinculados a tiempo propio han sido disfrutados por 1.006 mujeres y 1.107 hombres, siendo 66 mujeres y 33 hombres quienes han hecho uso del ejercicio de derechos en materia de salud. Los derechos asociados al progreso profesional se han disfrutado por 2 mujeres y 3 hombres. Finalmente, el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad por cuidado, incluida la crianza, representan un total de 73 mujeres y 36 hombres.

5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

La Comisión Negociadora del IV Plan se constituye integrando paritariamente la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 aplicable como criterio técnico supletorio en los aspectos no regulados en el ámbito administrativo de las universidades públicas, correspondiendo a los vicerrectorados competentes y a las secciones sindicales la designación de sus representantes para su participación delegada en dicha Comisión Negociadora.

De igual forma, tanto la representación institucional como la representación sindical podrán proceder, si así es necesario, a la sustitución de sus miembros mediante comunicación formal de dicha sustitución.

La Comisión Negociadora del diagnóstico previo y del IV Plan de Igualdad ha sido integrada por las personas que ostentan los siguientes cargos:

Órgano	Representación	Nombramiento
Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad	Presidencia (UPV)	Salomé Cuesta Valera
Unidad de Igualdad	Secretaría (UPV)	María Rosa Cerdá Hernández
Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica	Vocal (UPV)	Juan Carlos Cano Escribá



Vicerrectorado de Investigación	Vocal (UPV)	Belén Picó Sirvent
Vicerrectorado de Convivencia y Bienestar	Vocal (UPV)	Santiago Guillem Picó
Vicerrectorado de Innovación y Transferencia	Vocal (UPV)	Salvador Coll Arnau
Gerencia	Vocal (UPV)	José Manuel Chirivella Martí
Gerencia	Vocal (UPV)	Verónica Cárcel Rubio
Sección sindical CCOO	Vocal (personas trabajadoras)	María Begoña Fuentes Giner
Sección sindical CCOO	Vocal (personas trabajadoras)	Ana Galiano Mainer
Sección sindical CSIF-UPV	Vocal (personas trabajadoras)	José Manuel Campos Quijada
Sección sindical CSIF-UPV	Vocal (personas trabajadoras)	Joaquín Máximo Loras Campos
Sección sindical STEPV	Vocal (personas trabajadoras)	Purificación García Segovia
Sección sindical STEPV	Vocal (personas trabajadoras)	Alicia García Vigara
Sección sindical UGT	Vocal (personas trabajadoras)	Amada Marín Corts
Sección sindical UGT	Vocal (personas trabajadoras)	Jesús Rodríguez López

Esta Comisión Negociadora ha mantenido un total de siete sesiones para la negociación del IV Plan de Igualdad con inicio en septiembre de 2025 (17/09; 12/11; 10/12) y finalización en junio de 2026 (20/01; 09/03; 12/05; 02/06).

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

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

El ámbito de aplicación comprende a todo el personal de la Universitat Politècnica de València en todos sus centros y campus.

Aprobado por el Consejo de Gobierno, se procederá a su inscripción en el el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.



7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad negociado de la Universitat Politècnica de València es el órgano responsable de su evaluación y observación del grado de cumplimiento como Comisión de Seguimiento del IV Plan que podrá resolver las dudas sobre su interpretación y dar impulso a su implementación con las recomendaciones que se consideren por acuerdo de sus miembros.

La Unidad de Igualdad y Diversidad presentará en informe anual resumen de las actuaciones realizadas con expresión del avance alcanzado, así como de las dificultades detectadas. Ante la Comisión de Seguimiento del IV Plan se presentarán los informes derivados de las acciones que así lo contemplen para su traslado al órgano competente para su consideración de desarrollo y ejecución.

La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno según lo establecido en el Real Decreto 901/2020 como criterio técnico supletorio. Dicho reglamento contemplará la posible creación de subcomisiones para su actuación y con respeto a la composición paritaria entre la representación institucional y la representación legal de la plantilla.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

La Comisión Negociadora establece el calendario para el análisis de evolución de las acciones de los ejes del IV Plan de Igualdad negociado.

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

Durante el último año de vigencia del IV Plan, se presentará el informe de evaluación ante la Comisión de Seguimiento.

En el supuesto de prórroga, hasta un máximo de dos años aprobada en Consejo de Gobierno, se realizará un informe de seguimiento complementario.

La implantación, seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad (2026-2030) tiene la siguiente temporalización:



FASE	TEMPORALIZACIÓN
Vigencia del IV Plan de Igualdad (2026-2030)	Desde su aprobación 2026 a diciembre 2030
Resumen anual de actuaciones	Último trimestre de cada año
Primer informe de seguimiento	Primer trimestre 2028
Informe de evaluación del IV Plan	Último trimestre de 2030
Informe complementario	A la solicitud de prórroga en el último trimestre de 2030

Las acciones previstas en cada uno de los ejes del IV Plan de Igualdad negociado contienen la indicación de su temporalización, así como el sistema de indicadores establecidos para su seguimiento.

9. EJES Y ACCIONES

El IV Plan de Igualdad negociado de la UPV se ordena en 7 ejes con un total de 33 acciones dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el desarrollo de sus carreras profesionales en el ámbito de la Universitat Politècnica de València.

**1. Ámbito proceso de selección y contratación.**

OBJETIVO. Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la selección y contratación.

Acción 1.1. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Modelos de convocatorias con observación de lenguaje inclusivo. Análisis de resultados de los procesos selectivos con desagregación por sexos y convocatoria.
Desarrollo	1.Elaboración de modelos de convocatorias con observación del lenguaje inclusivo. 2.Informe de resultados de los procesos selectivos con desagregación por sexos y convocatoria con posible propuesta de medidas si se aprecian diferencias. 3.Presentación de resultados ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Número de modelos normalizados con perspectiva de género Número de informes de resultados con desagregación por sexos

**Acción 1.2. Impulsar el estudio de la incorporación de criterios de desempate con perspectiva de género en las convocatorias de empleo público.**

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante los dos primeros años de la vigencia del Plan
Instrumento	Estudio de la incorporación como criterio de desempate, a igualdad de méritos y capacidad, la pertenencia al sexo menos representado en la convocatoria de que se trate atendiendo al área de conocimiento, Departamento y categoría profesional en el PDI, así como al grupo, subgrupo y categoría en el PTGAS.
Desarrollo	1.Estudio sobre la incorporación del criterio de desempate por razón del sexo menos representado en el área de conocimiento, Departamento y categoría profesional en la convocatoria que se trate. 2.Análisis de impacto en el colectivo PTGAS con carácter retrospectivo. 3.Presentación de resultados ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Estudio realizado Sí/No Análisis en PTGAS realizado Sí/No

**Acción 1.3. Impulsar la composición equilibrada de los órganos de gobierno y representación.**

Órganos responsables	Gerencia-Vicegerencia de RRHH y Organización Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica. Vicerrectorado de Investigación. Vicerrectorado de Innovación y Transferencia Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad – Unidad de Igualdad y Diversidad. Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Estudio y propuesta de la implantación de medidas positivas internas para la composición equilibrada de los órganos de gobierno y representación. Propuesta de formación para el <i>desempeño directivo</i> con perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación por razón de origen, identidad LGTBI y por discapacidad. Propuesta de formación para todo el personal PDI y PTGAS para el desempeño de sus funciones con perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación por razón de origen, identidad LGTBI y por discapacidad.
Desarrollo	1.Realización anual del informe estadístico con perspectiva de género de la composición de los órganos de gobierno, equipos directivos y órganos de representación. 2.Impulso de las propuestas de formación para el desempeño directivo y formación para el conjunto del personal -PDI y PTGAS-. 3.Presentación del informe de resultados y del informe de las propuestas realizadas ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Informe estadístico anual de nombramientos Sí/No Propuesta de formación para el desempeño directivo Sí/No Propuesta de formación para todo el personal Sí/No Nº personas formadas desagregadas por sexo

**Acción 1.4. Impulsar el protocolo de designación para la composición equilibrada de órganos de selección, evaluación y promoción.**

Órganos responsables	Secretaría General Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica Vicerrectorado de Investigación Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante los dos primeros años de la vigencia del Plan
Instrumento	Impulsar la propuesta de protocolo de designación de miembros de órganos de selección. Informe diagnóstico con perspectiva de género de la composición de las comisiones de selección del PDI y de las comisiones de selección del PTGAS y PI.
Desarrollo	1.Propuesta de procedimiento reglado para la justificación de dispensa en los casos en los que no pueda garantizarse la composición equilibrada por sexo del órgano de selección, evaluación y promoción. Se incorporarán los criterios de dispensa, informe motivado previo y contemplará a todos los órganos responsables. 2.Presentación del procedimiento ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Propuesta de procedimiento reglado de justificación de dispensa Sí/No

**Acción 1.5. Analizar con perspectiva de género la participación en los procesos selectivos.**

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización. VPOA. Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
Instrumento	Informe diagnóstico de los procesos de selección (PDI, PTGAS y PI) atendiendo a sus participantes y mediante el análisis de los datos en las correspondientes convocatorias con desagregación por sexo, categoría y subgrupo correspondiente.
Desarrollo	1.Elaboración del informe diagnóstico de los procesos de selección atendiendo a sus participantes. 2.Presentación del informe ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Informe emitido Sí/No



2. Promoción y formación. Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO. Detectar las posibles brechas de género en el personal UPV, recomendaciones para su eliminación, e impulso de la formación que fortalezca la incorporación de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación en el desempeño profesional.

Acción 2.1. Analizar con perspectiva de género la carrera profesional vertical del PTGAS.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia de RRHH y Organización Vicerrectorado de Investigación Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan
Instrumento	Análisis con perspectiva de género de la normativa aplicable en la provisión y promoción del PTGAS (carrera vertical): detección de posibles desequilibrios y segregación horizontal Análisis con perspectiva de género de los criterios de provisión y baremación de méritos.
Desarrollo	1.Informe diagnóstico sobre posibles brechas de género detectadas con propuestas para su eliminación. 2.Presentación del informe ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Informe realizado Sí/No

**Acción 2.2. Analizar y promover de medidas con perspectiva de género en la carrera profesional PDI.**

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia de RRHH y Organización Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante los dos primeros años de la vigencia del Plan
Instrumento	Análisis de la distribución del PDI con desagregación de datos por sexo, categoría profesional, departamento y área de conocimiento Análisis estadístico de la promoción del PDI en todos los cuerpos y escalas. Impulso del estudio sobre la incorporación del criterio de desempate por razón del sexo menos representado en el área de conocimiento, Departamento y categoría profesional en la convocatoria que se trate, según lo previsto en la acción 1.2. Propuesta de formación con perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación ante el órgano competente.
Desarrollo	1. Informe de resultados del análisis de distribución del PDI 2. Informe de análisis estadístico de la promoción del PDI. 3. Propuesta de formación con perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación. 4. Los informes y propuesta de formación serán presentados ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Informe de resultados Sí/No Propuesta de formación Sí/No

**Acción 2.3. Promover la formación en igualdad con perspectiva de género con inclusión interseccional de la identidad LGTBI e igualdad de trato por origen y por discapacidad.**

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica Vicerrectorado de Convivencia y Bienestar Vicerrectorado de Investigación Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad-Unidad de Igualdad y Diversidad Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante el segundo año de vigencia del Plan y a lo largo de la misma.
Instrumento	Propuesta de oferta de formación específica incorporada a los planes de formación de PDI, PTGAS y PI. Propuesta de oferta formación específica para equipos directivos, jefaturas de servicios y unidades.
Desarrollo	1.Propuesta formativa con carácter transversal ante los órganos competentes. 2.Presentación de la propuesta ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Propuesta de oferta de la formación Sí/No Número de participantes desagregados por sexo y colectivo

**Acción 2.4. Promover el análisis para el reconocimiento de la formación específica en igualdad de mujeres y hombres con inclusión de la igualdad de trato y no discriminación por razón de identidad LGTBI, por origen y por discapacidad.**

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia de RRHH y Organización Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica Vicerrectorado de Investigación Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Instrumento	Informe sobre la normativa aplicable para dicho reconocimiento en las carreras PTGAS y PI, con estudio de su valoración en la carrera PDI en el ámbito correspondiente relacionado con la labor académica y como parte de la valoración general del IAD. Impulso de modalidad formativa online sin límite de plazas y periódica a lo largo de la carrera profesional.
Desarrollo	1.Realización del estudio y presentación de propuesta de modelo online de formación. 2.Presentación del informe ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Estudio realizado Sí/No Modelo propuesto Sí/No

**Acción 2.5. Impulsar en los temarios la inclusión de la legislación en materia de igualdad de mujeres y hombres, garantía de los derechos de las personas LGTBI e igualdad de trato y no discriminación.**

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia de RRHH y Organización Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Impulso de inclusión de legislación en materia de igualdad de mujeres y hombres e igualdad de trato y no discriminación.
Desarrollo	1.Propuesta de inclusión en los temarios de acceso y promoción la legislación competente. 2.Presentación de la propuesta ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Propuesta realizada Sí/No



3. Clasificación profesional. Registro retributivo y auditoría retributiva.

OBJETIVO. Garantizar la transparencia en las retribuciones con desagregación de datos por sexo, grupo/subgrupo, cuerpo y categoría.

Acción 3.1. Analizar con perspectiva de género el registro retributivo y auditoría salarial.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia de RRHH y Organización Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	A los dos años de la vigencia del Plan
Instrumento	Informe y análisis de importes anualizados e informe de importes efectivos a los dos años de la vigencia del Plan.
Desarrollo	1.Análisis de los importes anualizados e importes efectivos con desagregación de datos por sexo, grupo/subgrupo, cuerpo y categoría. 2.Presentación del informe diagnóstico con perspectiva de género ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Informe diagnóstico realizado Sí/No

Acción 3.2. Analizar con perspectiva de género la clasificación profesional.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia de RRHH y Organización Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante los dos primeros años de la vigencia del Plan
Instrumento	Informe sobre las clasificaciones profesionales desagregadas por sexo y grupo/subgrupo, cuerpo y categoría con expresión de quinquenios y sexenios en el PDI.
Desarrollo	1.Elaboración del informe con detección de posibles brechas de género y, en su caso, propuestas para su eliminación. sobre las clasificaciones profesionales desagregadas por sexo y grupo/subgrupo, cuerpo y categoría con expresión de quinquenios y sexenios en el PDI. 2.Presentación ante la Comisión de Seguimiento del informe diagnóstico para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Realización del informe Sí/No



4. Prevención de riesgos laborales

OBJETIVO. Incorporar la perspectiva de género y del enfoque de la diversidad sexual e identidad de género en la prevención, detección y eliminación de riesgos laborales.

Acción 4.1. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	
Órganos responsables	Vicerrectorado de Convivencia y Bienestar. Área de Gestión de la Prevención Comisión de Seguimiento de Plan
Temporalización	Revisión inicial de la evaluación de riesgos en los dos primeros años de vigencia del plan. Aplicación y revisión continua durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Incorporar progresivamente la perspectiva de género en los procedimientos de evaluación de riesgos, especialmente en el análisis de riesgos psicosociales y en aquellas condiciones de trabajo que puedan presentar impactos diferenciados por sexo. Se observará el enfoque de la diversidad sexual e identidad de género en aquellos posibles impactos diferenciados en las personas trans, así como los vinculados a la identidad sexual cuando esta sea comunicada por la persona interesada.
Desarrollo	1.Elaboración de una guía técnica interna para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales con observación del enfoque de la diversidad sexual e identidad de género. 2.Inclusión de esta perspectiva en futuras evaluaciones de riesgos psicosociales y en los procesos de revisión periódica de las evaluaciones existentes. 3.Presentación de la guía e informe de incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones y procesos ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Número de evaluaciones de riesgos revisadas con perspectiva de género. Número de adaptaciones de puestos o tareas realizadas por embarazo, lactancia u otras situaciones protegidas. Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales Sí/No

**Acción 4.2. Promover entornos de trabajo saludables y libres de discriminación.**

Órganos responsables	Vicerrectorado Convivencia y Bienestar. Área de Gestión de la Prevención Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Diseño de medidas específicas en el primer año de vigencia. Desarrollo y seguimiento anual durante toda la vigencia.
Instrumento	Desarrollo de acciones de sensibilización, formación y prevención orientadas a promover entornos laborales saludables, respetuosos e inclusivos, en coordinación con el SIPSL, la normativa de convivencia de la UPV y los instrumentos aprobados en Consejo de Gobierno dirigidos a la detección, prevención y resolución de situaciones de conflicto interpersonal.
Desarrollo	1. Acciones formativas sobre: • Convivencia laboral • Prevención de conductas discriminatorias • Gestión de conflictos en el entorno laboral 2. Campañas de sensibilización institucional sobre respeto y convivencia en el entorno universitario 3. Presentación de informe de resultados ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Número de acciones formativas y de sensibilización realizadas. Número de participantes desagregados por sexo, colectivo de personal y cuerpo o categoría.

**Acción 4.3. Analizar con perspectiva de género los datos de accidentes y enfermedades profesionales.**

Órganos responsables	Vicerrectorado Convivencia y Bienestar. Área de Gestión de la Prevención Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Diseño de medidas específicas en el primer año de vigencia. Desarrollo y seguimiento anual durante toda la vigencia.
Instrumento	Informes periódicos que incluyan análisis de accidentalidad y absentismo con variables desagregadas por sexo y colectivo, con el objetivo de identificar posibles patrones diferenciales y orientar las actuaciones preventivas. Se observará el enfoque de la diversidad sexual e identidad de género en aquellos posibles impactos diferenciados en las personas trans, así como los vinculados a la identidad sexual cuando esta sea manifestada por la persona interesada.
Desarrollo	1.Elaboración de informes periódicos de accidentalidad y siniestralidad laboral con datos desagregados por sexo, cuando la información disponible lo permita. 2.Elaboración de informes periódicos que incluyan análisis de accidentalidad y absentismo con variables desagregadas por sexo y colectivo, con el fin de identificar posibles patrones diferenciales y orientar medidas preventivas. 3.Presentación de los informes ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Informe anual realizado Sí/No Evolución de las tasas de siniestralidad y bajas por sexo y colectivo

**Acción 4.4. Incluir la perspectiva de género en el diseño de espacios.**

Órganos responsables	Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible de los campus. Vicerrectorado de Infraestructuras y Coordinación de los campus. Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Análisis de las necesidades de mujeres y hombres en el diseño y/o remodelación de los espacios, con especial atención a condición de discapacidad, lactancia, uso de la copa menstrual, e identidad de género. Estudio de la disposición de espacios habilitados para las necesidades derivadas de la conciliación y corresponsabilidad. Se atenderá a su ubicación en los campus, proporcional a las necesidades detectadas y su uso.
Desarrollo	1.Recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género y enfoque de diversidad sexual en el diseño y/o remodelación de los espacios. 2.Recomendaciones para servicios y centros dirigidas a la ordenación de espacios inclusivos. 3.Fomento de la visibilidad de mujeres y referentes en los espacios universitarios mediante la nomenclatura de estos, así como la representación mural de mujeres referentes en espacios singulares de la UPV. 3.Presentación de las recomendaciones ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Análisis realizado Sí/No Informe recomendaciones realizado Sí/No Propuesta de nomenclatura de espacios con perspectiva de género Sí/No



5. Conciliación y corresponsabilidad

OBJETIVO. Impulsar la conciliación y la corresponsabilidad con inclusión de recomendaciones de mejora según el reconocimiento de la normativa vigente.

Acción 5.1. Analizar el sistema de conciliación.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Análisis de las medidas de conciliación existentes y promover la identificación de posibles mejoras que favorezcan la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, trasladando, en su caso, las propuestas a los órganos competentes según los avances legislativos en la materia.
Desarrollo	1.Análisis del uso e impacto de las medidas de conciliación por sexo y colectivo. 2. Identificación de las posibles desigualdades en su utilización. 3.Elaboración de las recomendaciones de mejora en materia de conciliación y corresponsabilidad según el reconocimiento de nuevos derechos de conciliación en la normativa vigente. 4. Presentación del análisis y recomendaciones ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Análisis realizado Sí/No Informe recomendaciones Sí/No

**Acción 5.2. Promover medidas organizativas impulsoras de la conciliación y corresponsabilidad.**

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia de RRHH y Organización Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Promoción de medidas durante los dos primeros años de vigencia. Seguimiento durante la vigencia del Plan.
Instrumento	Promoción, análisis y evaluación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en coordinación con los órganos competentes en materia de organización del trabajo y negociación colectiva.
Desarrollo	1.Difusión de buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad 2.Realización del seguimiento del uso de medidas de conciliación por sexo y colectivo. 3.Análisis de nuevas posibles medidas de flexibilidad. 4.Coordinación con la Comisión del Plan Concilia del estudio de solicitudes por nuevas necesidades. 5.Presentación de los resultados de desarrollo ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Análisis realizado Sí/No Número de difusiones realizadas Informe de seguimiento de uso de medidas de conciliación por sexo y colectivo anual Sí/No



Acción 5.3. Difundir los servicios y recursos de apoyo a la corresponsabilidad.	
Órganos responsables	Gerencia Vicerrectorado Convivencia y Bienestar (servicios bajo su dependencia orgánica: CI Vera, Escola d'Estiu) Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Revisión de la oferta actual en los dos primeros años y propuestas de mejora durante la vigencia del Plan
Instrumento	Consolidación y mejora de la difusión de los recursos existentes de apoyo a la conciliación dirigidos a la comunidad universitaria.
Desarrollo	1. Mejora de la difusión de los recursos de conciliación existentes en la UPV. 2. Estudio de las mejoras del espacio web con la información sobre recursos de conciliación disponibles para la comunidad universitaria. 3. Presentación de resultados de desarrollo ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Número de personas usuarias, desglosado por sexo y colectivo (PDI, PAS, estudiantado). Número de servicios y recursos de apoyo a la corresponsabilidad disponibles. Grado de satisfacción de las personas usuarias con los servicios de conciliación. Número de servicios. Número de personas usuarias desagregadas por sexo



Acción 5.4. Promover y fomentar el uso de derechos de conciliación.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Vicerrectorado Convivencia y Bienestar Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Desarrollo de acciones de sensibilización, comunicación institucional y formación orientadas a fomentar un uso equilibrado de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria.
Desarrollo	1.Realización de campañas institucionales de difusión de información sobre derechos de conciliación y corresponsabilidad con visibilidad del uso de estos derechos desagregados por sexo. 2.Promoción de mensajes institucionales que refuercen la corresponsabilidad y el uso normalizado de las medidas de conciliación. 3.Incorporación de los contenidos sobre corresponsabilidad y gestión del tiempo en programas formativos. 4.Análisis de los datos y realizar un seguimiento del uso de derechos de conciliación por sexo y colectivo, cuando la información disponible lo permita. 5.Presentación de resultados de desarrollo ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Campaña anual realizada sobre derechos de conciliación Sí/No Número de formaciones con contenido sobre conciliación y corresponsabilidad Número de participantes desagregados por sexos en formaciones con contenido sobre derechos de conciliación y corresponsabilidad. Informe de seguimiento de la participación en las formaciones desagregados por sexos, categoría y colectivo. Realizado Sí/No



Acción 5.5. Analizar los protocolos de gestión y solicitud de Plan Concilia.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Análisis y realización del seguimiento de las medidas de conciliación existentes, incluidas las recogidas en el Plan Concilia, con el fin de identificar posibles áreas de mejora que puedan trasladarse a los órganos competentes en materia de gestión de personal.
Desarrollo	1.Análisis del uso de las medidas de conciliación por sexo y colectivo. El informe resultante se presentará ante la Comisión de Seguimiento del Plan. 2.Identificación de las posibles barreras en el acceso a estas medidas. 3.Guía del Plan Concilia con inclusión de las instrucciones sobre trámites de solicitud en Intranet-Portal del empleado. 4.Presentación de resultados de desarrollo ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Informe análisis Sí/No. Guía del Plan Concilia y trámites Sí/No Incorporación visible en Intranet-Portal del empleado. Sí/No

Acción 5.6. Analizar el impacto de la conciliación en la trayectoria profesional.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Análisis del posible impacto del uso de medidas de conciliación en la trayectoria profesional del personal de la UPV, con el objetivo de identificar posibles desigualdades y promover medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades.
Desarrollo	1.Identificación de las posibles brechas de género vinculadas a la conciliación 2.Formulación de recomendaciones institucionales que favorezcan la igualdad de oportunidades. 3.Presentación de resultados de desarrollo ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Informe evolución Sí/No Informe recomendaciones Sí/No



6. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género

OBJETIVO. Prevenir conductas contrarias al consentimiento y al respeto del espacio personal.

Acción 6.1. Revisar y, en su caso, actualizar el Protocolo frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

Órganos responsables	Secretaría General. Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad – Unidad de Igualdad y Diversidad. Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Análisis del Protocolo vigente en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género. Difusión de las vías de activación del Protocolo y sus garantías.
Desarrollo	1.Informe de análisis. 2.Presentación del informe ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Informe realizado Sí/No Campañas de difusión anuales Sí/No

Acción 6.2. Informar a la Comisión de Seguimiento de las activaciones sobre acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Órganos responsables	Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad-Unidad de Igualdad y Diversidad.
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan.
Instrumento	Seguimiento estadístico de las activaciones del Protocolo.
Desarrollo	1.Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan. 2. Presentación del informe ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Número activaciones Protocolo.

**Acción 6.3. Visibilizar el Protocolo y sus vías de comunicación en espacios informativos accesibles.**

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad-Unidad de Igualdad y Diversidad. Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante los dos primeros años del Plan
Instrumento	Portal del Empleado Intranet personal
Desarrollo	1. Inclusión en el Portal del Empleado o espacio específico en Intranet 2. Información ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Acceso realizado Sí/No

Acción 6.4. Proponer formación para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad-Unidad de Igualdad y Diversidad. Vicerrectorado de Convivencia y Bienestar. UFASU. Vicerrectorado de Planificación, Estudios, Calidad y Acreditación. ICE. Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante el segundo año de vigencia del Plan y a lo largo de la misma.
Instrumento	Propuesta para la oferta de formación específica a PDI, PTGAS y PI. Propuesta para la oferta de formación específica para equipos directivos, PIAE+ y personal con atención directa a posibles personas vulneradas.
Desarrollo	1. Diseño, elaboración y oferta formativa. 2. Incrementar las propuestas de formación. 3. Presentación de informe de propuestas ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Propuesta de oferta de la formación Sí/No Nº Formaciones ofertadas Nº Personas formadas desagregadas por sexo

**Acción 6.5. Visibilizar los recursos de atención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género.**

Órganos responsables	Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad-Unidad de Igualdad y Diversidad Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Prevención mediante sensibilización y formación Atención con información sobre los servicios propios y externos.
Desarrollo	1.Material formativo y difusión: derechos, deberes y garantías. 2.Guía de recursos. 3.Presentación de informe de resultados ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Materiales elaborados Campañas realizadas

6.6. Difundir los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad-Unidad de Igualdad y Diversidad Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Accesibilidad y visibilidad de la información: Intranet - Portal del Empleado. Microweb RRHH.
Desarrollo	1.Material informativo incorporado al espacio web 2.Presentación de informe de resultados ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Material elaborado Sí/No Incorporación a microweb RRHH y Portal Sí/No Campañas realizadas



7. Transversalidad de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación

OBJETIVO. Fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación en la práctica de la UPV.

7.1. Impulsar el sistema integrado de información estadística con perspectiva de género (desagregación de datos por sexo).

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia de RRHH y Organización Vicerrectorado de Transformación Digital Vicerrectorado de Innovación y Transferencia Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Propuesta de valoración sobre el sistema integrado de información estadística con perspectiva de género.
Desarrollo	1.Propuesta de realización del informe con indicaciones de variables: Desagregación de datos por sexo Actualización automatizada Incorporación automatizada del cálculo de la BG 2.Presentación del informe ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Propuesta realizada Sí/No

**7.2. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación de la identidad LGTBI, por origen y por discapacidad en la planificación de la política universitaria.**

Órgano responsable	Vicerrectorado de Internacionalización y Comunicación. (Área de Comunicación) Vicerrectorado de Empleo, Formación Permanente y Lenguas Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad – Unidad Vicerrectorado de Investigación Vicerrectorado de Planificación, Estudios, Calidad y Acreditación Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Fomento de las herramientas que permitan la incorporación de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación según legislación vigente.
Desarrollo	1. Diseño de estrategias para la incorporación de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación. 2. Presentación del informe de resultados ante la Comisión de Seguimiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Estrategias Sí/No

7.3. Impulsar el análisis para el desarrollo de un modelo estandarizado de comunicación administrativa inclusiva basado en herramienta IA.

Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Vicerrectorado de Transformación Digital Vicerrectorado de Internacionalización y Comunicación Vicerrectorado de Empleo, Formación Permanente y Lenguas Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad-Unidad de Igualdad y Diversidad Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante la vigencia del Plan
Instrumento	Propuesta de análisis del modelo estandarizado basado en IA.
Desarrollo	1. Realización de comparativa de usabilidad con posibles modelos existentes en la Administración Pública 2. Presentación ante la Comisión de Seguimiento de la comparativa de usabilidad para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Informe realizado Sí/No



7.4. Fomentar la comunicación con perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación.	
Órganos responsables	Gerencia. Vicegerencia RRHH y Organización Vicerrectorado de Transformación Digital Vicerrectorado de Internacionalización y Comunicación Vicerrectorado de Empleo, Formación Permanente y Lenguas Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad-Unidad de Igualdad y Diversidad Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan
Instrumento	Impulso de la adaptación a la realidad comunicativa de la UPV de la “Guía de lenguaje inclusivo” del Instituto de la Mujer en colaboración con el Instituto Nacional de Administraciones Públicas. Se impulsará el uso de los principios de lenguaje claro en las comunicaciones administrativas atendiendo a la inclusión y a su accesibilidad.
Desarrollo	1.Estudio de las vías de adaptación de los principios del lenguaje inclusivo atendiendo a la perspectiva de género y a la inclusión y accesibilidad de las comunicaciones según la igualdad de trato y no discriminación que fundamenta el uso del lenguaje claro. 2.Presentación de la propuesta de adaptación y recomendaciones formativas ante la Comisión de Seguimiento del Plan para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Propuesta de adaptación realizada Sí/No



7.5. Optimizar los espacios de información institucional.	
Órganos responsables	Vicerrectorado de Transformación Digital Gerencia. Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Secretaría General. Servicio de Administración Electrónica y Transparencia Comisión de Seguimiento del Plan
Temporalización	Durante los tres primeros años de vigencia del Plan
Instrumento	Impulso de la integración de la información en espacio institucional web.
Desarrollo	1.Impulso de la generación de datos desagregados por sexo por las instancias gestoras de los mismos. 2.Presentación de la propuesta de generación de datos desagregados por sexo ante la Comisión de Asesoramiento para su traslado al órgano competente y, en su caso, propuesta de acción.
Indicadores	Incorporación en el Portal de Transparencia Sí/No Incorporación en Intranet-Portal del Empleado Sí/No

10. PRESUPUESTO

El desarrollo de las medidas del IV Plan de Igualdad UPV (2026-2030) contará con los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para su realización.