



IV PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA (2026-2030)

Aprovat pel Consell de Govern del 30 de juny del 2026

IV PLA D'IGUALTAT (2026-2030)	2
1. MARC NORMATIU	2
2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL	3
3. AVALUACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT	4
4. DIAGNÒSTIC DEL IV PLA D'IGUALTAT. RESUM EXECUTIU	8
5. COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT	13
6. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.....	14
7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT	15
8. CALENDARI D'ACTUACIONS	15
9. EIXOS I ACCIONS.....	16
1. Àmbit de procés de selecció i contractació.	17
2. Promoció i formació. Infrarepresentació femenina	22
3. Classificació professional. Registre retributiu i auditoria retributiva	27
4. Prevenció de riscos laborals.....	28
5. Conciliació i corresponsabilitat	32
6. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere	38
7. Transversalitat de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació	41
10. PRESSUPOST.....	44



IV PLA D'IGUALTAT (2026-2030)

1. MARC NORMATIU

El Pla d'Igualtat, com a conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe en l'organització, el regula en els seus principis la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i estableix la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU), la diferenciació entre pla d'igualtat negociat amb la representació de la universitat i la representació legal del personal (article 46.2.k. LOSU), i el pla d'igualtat de gènere del conjunt de la comunitat universitària definit i impulsat pel Consell de Govern (article 46.2.j. LOSU).

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI, BOE núm. 71, de 23-3-2007), en l'article 46, estableix, amb caràcter previ a tot pla d'igualtat negociat, l'elaboració del diagnòstic corresponent amb participació de la representació legal del personal treballador, el qual 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

Les accions acordades en el IV Pla d'Igualtat negociat es dirigeixen a la plantilla de la Universitat.

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (BOE núm. 272, de 14 d'octubre del 2020), estableixen en l'articulat les esmentades matèries com a objecte d'estudi diagnòstic previ a tot pla d'igualtat negociat, i són aplicables com a criteri tècnic supletori en els aspectes no regulats en l'àmbit administratiu de les universitats públiques.



Allò que fa referència al registre dels plans d'igualtat, en l'àmbit de les administracions públiques, queda subjecte a la Resolució de 16 de març del 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe (BOE núm. 68, de 21 de març del 2023).

A tot això, així disposat sobre les matèries del diagnòstic negociat, s'afeg la regulació del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes (BOE núm. 272, del 14-10-2020). Es recorda que les dades salarials s'obtenen per exercici anual vençut, per la qual cosa aquest informe queda referit a les dades corresponents a l'exercici 2024.

El IV Pla d'Igualtat negociat, que ací es presenta, dona continuïtat als anteriors plans d'igualtat acordats segons el criteri de negociació entre la representació de la Universitat i la representació legal del personal, i en aquest IV Pla es fa la integració necessària del que es disposa en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, així com en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

Els Estatuts de la Universitat Politècnica de València (EUPV), aprovats per Decret 122/2024, de 24 de setembre (*Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, núm. 9945, del 26-9-2024) estableixen el compromís institucional amb la igualtat efectiva entre dones i homes entre les finalitats que té:

Article 2. Fins

Són fins de la Universitat Politècnica de València: (...)

- i) Fomentar la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els àmbits universitaris i la composició equilibrada dels seus òrgans de govern.
- j) Garantir la igualtat de tracte i no discriminació per raons de sexe, gènere, orientació sexual, raça, ètnia, religió, discapacitat, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social en tots els àmbits universitaris.

Es reitera aquest compromís en el marc de la Responsabilitat Social Universitària (article 3 EUPV) mitjançant el seguiment de criteris de sostenibilitat social i de governança per a:

- a) Impulsar les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes i igualtat de tracte i no discriminació en tots els àmbits universitaris.

Seguint amb el que es disposa en la LOSU per a aconseguir els objectius en la matèria, els Estatuts UPV defineixen la Unitat d'Igualtat i Diversitat com la unitat bàsica amb competència i funcions en el desplegament de les polítiques universitàries dirigides a incorporar de manera transversal la igualtat de dones i homes i les polítiques d'inclusió i antidiscriminació en el conjunt de les activitats i funcions de la Universitat (article 39 EUPV).



3. AVALUACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT

El seguiment i l'avaluació del III Pla d'Igualtat, negociat en comissió paritària entre la representació institucional i la representació legal de la plantilla, inclou les accions fetes, les no aconseguides i les que hi ha en curs pel caràcter permanent que tenen.

L'evolució dels plans d'igualtat negociats de la Universitat ha mantingut diferent recorregut segons les accions acordades per a aconseguir els objectius fixats per la corresponent Comissió Negociadora de cada pla aprovat.

Així, el II Pla d'Igualtat negociat, amb un període de vigència entre gener del 2017 i maig del 2021 amb inclusió de la pròrroga, establia quaranta-cinc accions integrades en set eixos. Els objectius complits del dit pla van ser de nou accions aconseguides en el conjunt dels eixos de reputació corporativa en igualtat, comunicació i llenguatge, responsabilitat social corporativa i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o expressió de gènere. No es van arribar a aconseguir un total de tretze accions, mentre que vint-i-tres es van considerar en curs pel caràcter permanent.

Uns resultats que van impulsar l'estructura del III Pla d'Igualtat negociat amb un total de noranta-vuit accions integrades en deu eixos. L'amplitud d'accions, que preveïen les precisions sobre l'alumnat, ha tingut l'evolució següent segons el grau de desplegament:

- Fetes. Les accions completades.
- En curs. Accions que es fan de manera permanent i que, generalment, tenen caràcter transversal.
- No aconseguides. Accions que s'han d'observar des de l'oportunitat de millora que representen. Quan s'ha iniciat el procés, no s'han arribat a desenvolupar del tot.

El III Pla ordena els eixos segons les dimensions identificatives usades en el programa Horitzó Europa per acord de la Comissió Negociadora, que, amb un criteri instrumental i amb caràcter transversal, incorpora en tots els eixos dues primeres accions referides a l'anàlisi d'evolució de cada eix i a la dotació d'instruments que permeten analitzar dades desagregades per sexe en cada una de les accions que així es contemple.

L'evolució de desenvolupament, a data de maig del 2026, és la que hi ha tot seguit.

FETES	EN CURS	NO ACONSEGUIDES
35	47	16
35,71 %	47,95 %	16,32 %



DIMENSIÓ	EIXOS	NOMBRE D'ACCIONS PLA
CULTURA I COMUNICACIÓ ORGANITZACIONAL	EIX 1. CULTURA ORGANITZACIONAL	17
	EIX 2. COMUNICACIÓ	9
	EIX 3. RESPONSABILITAT SOCIAL	6
EVOLUCIÓ		
FETES	EN CURS	NO ACONSEGUIDES
10	14	8

DIMENSIÓ	EIXOS	NOMBRE D'ACCIONS PLA
IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ EN EL RECLUTAMENT I PROGRÉS DE 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
EVOLUCIÓ		
FETES	EN CURS	NO ACONSEGUIDES
17	9	4



DIMENSIÓ	EIXOS	NOMBRE D'ACCIONS PLA
CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	EIX 8. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	15
EVOLUCIÓ		
FETES	EN CURS	NO ACONSEGUIDES
4	8	3

DIMENSIÓ	EIXOS	NOMBRE D'ACCIONS PLA
EQUILIBRI DE GÈNERE EN LIDERATGE I LES DECISIONS	EIX 9. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	8
EVOLUCIÓ		
FETES	EN CURS	NO ACONSEGUIDES
2	6	0

DIMENSIÓ	EIXOS	NOMBRE D'ACCIONS PLA
MESURES CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE, INCLÒS L'ASSETJAMENT SEXUAL	EIX 10. PREVENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES DE GÈNERE, PER ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	13
EVOLUCIÓ		
FETES	EN CURS	NO ACONSEGUIDES
2	10	1

El nivell de desenvolupament del conjunt de les 98 accions del III Pla d'Igualtat, inclòs el període de la pròrroga és de:

35 accions fetes: objectiu complert en fer-les.

47 accions en curs: caràcter continu, periòdic o permanent en l'execució.

16 accions no aconseguides: quan s'ha iniciat el procés, no s'ha aconseguit implementar-les.



L'ampli nombre d'accions en curs, un total de 47, respon a la necessària periodicitat o permanència en l'execució, com són les accions amb una dimensió formativa, informativa o d'integració en la pràctica institucional com la comunicació inclusiva, la desagregació de dades estadístiques o la difusió d'informació sobre els instruments de la UPV en matèria de prevenció de violències de gènere, per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.

Les accions fetes o amb l'objectiu íntegre complit cal considerar que responen a una periodicitat única o el resultat final està concretat en un document, així els diferents protocols elaborats amb caràcter instrumental per a garantia dels drets individuals de les persones de la comunitat universitària.

Els resultats de l'avaluació global del III Pla d'Igualtat UPV mostren un 47,95 % d'accions en curs, un 35,71 % d'accions fetes i un 16,32 % no aconseguides. Es tracta d'un resultat que assenyalava la implementació efectiva d'un total de 82 accions que representen un compliment del 83,67 % global del III Pla.

El seguiment i l'avaluació del III Pla d'Igualtat UPV revela oportunitats de millora:

- Les accions no aconseguides ens mostren la implementació necessària d'anàlisi que, impulsada en les primeres fases per la corresponent Comissió Negociadora, brinden l'oportunitat de conèixer l'estat de la qüestió i elevar-ne els resultats a l'òrgan corresponent amb les recomanacions oportunes sobre les bretxes detectades.
- Enfortir i consolidar el rol dels òrgans responsables per al desenvolupament de les accions és una oportunitat de millora estratègica en la implementació de cada acció.
- Incorporar a la mateixa Comissió Negociadora del IV Pla aquestes instàncies responsables és un factor decisiu per a l'avanç real del pla.
- Observar la planificació possible de les accions acordades amb el suport necessari dels serveis, sota la dependència dels òrgans responsables, facilita l'abordatge tant de les accions en el conjunt com de les mesures plantejades per cada una.
- S'ha de considerar la transversalitat d'accions de contingut formatiu, divulgatiu i comunicatiu com a estratègies segures per a la consolidació mateixa de les polítiques en matèria d'igualtat entre dones i homes i igualtat de tracte i no discriminació de la Universitat.
- Impulsar les eines necessàries per a la consulta de dades desagregades per sexe, col·lectiu, cos, grup o categoria és clau per a analitzar els avanços en la matèria.
- El compromís de la Comissió Negociadora és clau per a impulsar les primeres accions en cada un dels eixos i les accions corresponents.



4. DIAGNÒSTIC DEL IV PLA D'IGUALTAT. RESUM EXECUTIU

El diagnòstic del IV Pla d'Igualtat segons el que preveu la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'ha elaborat i aprovat per unanimitat en la Comissió Negociadora, i incorpora tots els àmbits objecte de negociació.

El document complet de l'estudi diagnòstic, previ al IV Pla d'Igualtat, s'ha presentat a la Comissió Negociadora.

Resultats principals de l'estudi diagnòstic:

1. Metodologia

L'anàlisi diagnòstica s'ha basat en les dades quantitatives aportades pels diferents serveis amb competència en la generació i gestió de la informació necessària.

S'ha comptat amb la col·laboració de la Vicegerència de Recursos Humans i Estructura Organitzativa, la Vicegerència de Gestió Econòmica i de l'R+D+I, el Servei d'Avaluació, Qualitat i Acreditació (SACA), la Unitat de Formació per a l'Administració i els Serveis Universitaris (UFASU), l'Institut de Ciències de l'Educació (ICE), el Servei de Promoció i Normalització Lingüística (SPNL), el Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral (SIPSL) i escoles i facultats.

L'anàlisi incorpora el col·lectiu del personal docent i investigador (PDI), el col·lectiu del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) i el personal d'investigació (PI) que s'inclou diferenciadament com a PI laboral –categories A, B, C, D– seguint l'estructura de l'informe d'imports anualitzats i efectius que integren l'auditoria retributiva.

El personal de la UPV, dades del 31 de desembre del 2024 observades segons el registre retributiu que s'aporta en l'apartat corresponent de l'estudi diagnòstic i referides a la configuració de les seus UPV a la Comunitat Valenciana, el compon un total de 6.787 persones de les quals 2.902 són dones i 3.885 homes. El col·lectiu PDI suma un total de 2.931 persones amb 983 dones i 1.948 homes, mentre que el col·lectiu PTGAS i PI està integrat per un total de 3.849 persones, amb 1.913 dones i 1.936 homes. El col·lectiu PTGAS funcionari el conformen un total de 1.873 persones, de les quals 1.088 són dones i 785, homes, el col·lectiu PI compta amb un total de 1.976 persones amb la presència de 825 dones i 1.151 homes.

Són objectius específics de l'informe diagnòstic:

- Conèixer l'estructura del personal UPV mitjançant l'anàlisi de les dades desagregades per sexe.
- Determinar possibles bretxes de gènere en els col·lectius PDI, PTGAS i PI laboral. Facilitar a la Comissió Negociadora les dades necessàries per a definir objectius, mesures i accions que configuraran el IV Pla d'Igualtat negociat (2026-2030).



2. Personal docent i investigador (PDI)

El PDI en règim funcionarial suma un total de 1.665 membres, dels quals el 31,23 % són dones. El règim laboral PDI el representen un total de 1.266 persones amb un 36,57 % de dones, segons dades de desembre del 2024.

El conjunt del PDI queda integrat per 33,53 % de dones enfront del 66,46 % d'homes. La bretxa de gènere (BG), diferència entre dones i homes, es manté tant en el règim funcionarial com en el laboral. L'impuls per al canvi en l'estructura del PDI s'inicia a través del règim laboral, via d'entrada de la incorporació del talent femení que ha triat la carrera acadèmica com a desenvolupament professional.

En el funcionariat del PDI, és el cos titular d'universitat el més pròxim a l'equilibri: taxa de 36,90 % de dones.

L'evolució de la BG des del 2021, data en la qual consten els primers imports anualitzats, observa com disminueix en càtedra universitària (CU), titular d'universitat (TU) i titular d'escola universitària (TEU). L'evolució de la BG en el funcionariat queda afectada per l'evolució mateixa del règim laboral, via d'accés a la carrera acadèmica i en la qual la incorporació del talent femení en les disciplines pròpies de la UPV manté un progrés positiu. Contemplant el període 2021-2025, l'evolució per sexe en el conjunt del funcionariat PDI mostra l'avanç lent, tot i que constant, de la presència de la dona en el conjunt dels cossos funcionaris.

Quant al PDI laboral, afectat en l'estructura per les reformes de la LOSU, es manté la sobrerrepresentació dels homes enfront de les seues companyes en totes les categories, excepte en la del professorat col·laborador (col·lectiu de 34 persones, segons dades del 2024) que aconsegueix la paritat, i les categories del professorat ajudant doctor i del professorat contractat doctor en les quals es manté una presència equilibrada.

Tant el funcionariat com el règim laboral, en el conjunt, mantenen índexs inferiors al 40 %, mínim establert per a la consideració de composició equilibrada.

El funcionariat presenta una BG total més àmplia (-37,53) davant de la tendència del règim laboral amb una BG total de -26,85.

Respecte al PDI:

- Hi ha una bretxa de gènere global de magnitud -32,93 per a l'exercici 2024.
- La bretxa de gènere en el PDI funcionari arriba als -37,53 punts en l'exercici 2024. Per al mateix període, el règim laboral presenta una BG de -26,85.



- La incorporació de la dona a la carrera acadèmica segueix el ritme de les promocions de titulades: a més quantitat de titulades, es produeix un increment en la presència de la dona en la docència i investigació, i la via d'ingrés és el règim laboral.
- Pel que fa a la participació en programes de formació per a la docència, el PDI funcionari manté la presència equilibrada de dones, superior al 40 %, tant en sol·licituds com en l'obtenció de certificats d'aprofitament.

En càtedra universitària com en el professorat titular d'universitat, segons les dades del curs 2024-2025, hi ha una major adhesió a les activitats formatives per part de la representació masculina en observar el nombre global de sol·licituds i el nombre de certificats emesos per sexe.

A la vista de les dades, la demanda formativa és major en els homes que en les seues companyes, raó per la qual s'estableix una BG en les sol·licituds de -6,23 i en l'obtenció de certificat una BG de -8,29 punts en l'exercici 2024.

El PDI laboral manté un major nombre de sol·licituds i una quantitat més alta d'obtenció de certificats de formació entre les professores ajudants doctores i contractades doctores. La BG global del nombre de sol·licituds i del nombre de certificats emesos és positiva per a les dones, que representen el 55,13 de les sol·licituds i el 53,95 dels certificats emesos.

Pel que fa al seguiment dels cursos de valencià, preparatoris per als exàmens de la Junta Qualificadora, en el PDI la taxa de matrícula femenina manté una taxa superior a la dels seus companys.

- Quant al PDI funcionari, la variabilitat de situacions en matèria de drets de conciliació i corresponsabilitat que donen lloc a l'exercici de permisos, reduccions i llicències s'han agrupat segons que tinguen vinculació al temps propi (exercit per 640 dones, 1.071 homes), salut (exercit per 19 dones, 11 homes), progrés professional (exercit per 23 dones, 11 homes) i cura familiar inclosa la criança (exercit per 13 dones i 16 homes).

Mentre que en el PDI laboral, considerat l'any 2024, han exercit els permisos, reduccions i llicències vinculats a temps propi 168 dones i 196 homes; salut, 11 dones i 9 homes; progrés professional, 13 dones i 18 homes, i cura familiar inclosa la criança, 26 dones i 37 homes.

- Pel que fa a la presència de la dona PDI en l'assumpció de les responsabilitats més altes dels òrgans de decisió, s'aconsegueix l'equilibri al capdavant de vicerectorats, però no així en direccions d'escoles i facultats, direccions de departament i direccions d'instituts d'investigació. En els òrgans col·legiats, representació de la comunitat universitària, s'aconsegueix la composició equilibrada de dones i homes, excepte en el Consell de Govern.



3. Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS)

El funcionariat PTGAS es compon d'un total de 1.873 membres amb una representació del 58,05 % de dones i el 41,91 % d'homes en el conjunt global del col·lectiu. L'evolució de la presència de la dona PTGAS funcionària es manté constant i amb alta representació en tots els grups i subgrups; es manté l'equilibri en la composició de l'estructura funcional del PTGAS. El conjunt global del col·lectiu reflecteix una composició equilibrada en aconseguir el 40 % el sexe menys representat, ací l'home.

Les dades per subgrups mostren una BG negativa en el subgrup A1 amb variacions lleugeres al llarg del període observat, encara que mantenint sempre la composició equilibrada en aconseguir les dones la representació del 40 % en aquest subgrup.

En el subgrup A2 la situació és de BG positiva; es manté igualment la composició equilibrada en estar els homes representats pel 40 % en el conjunt.

Els subgrups C1 i C2, centrals en l'estructura de gestió i administració, acusen una taxa alta de representació de dones i es pot parlar de sobrerepresentació femenina en no arribar al 40 % la presència masculina, excepte en el subgrup C2 durant l'exercici 2024.

Pel que fa al PTGAS funcionari:

- En el conjunt del PTGAS funcionari destaca l'alta representació de la dona en tots els grups i subgrups. En el conjunt, es manté la composició equilibrada a favor de la dona excepte en el subgrup A1.

El grup C, el més ampli quant als recursos humans i suport de tota l'activitat de l'administració universitària, manté la sobrerepresentació femenina. El subgrup A2 tendeix a l'equilibri amb la presència d'un 49,62 % d'homes en el 2024.

La feminització evident en tots els grups funcionaris té l'exponent màxim en la sobrerepresentació femenina en el grup C.

- Les certificacions d'aprofitament en les accions formatives que ofereix UFASU corresponen a un 75,02 % de dones, mentre que els homes han certificat en un 69,19 % dels efectivament participants.

Pel que fa al seguiment dels cursos de valencià, preparatoris per als exàmens de la Junta Qualificadora, la taxa de matrícula PTGAS està en el límit de l'equilibri en quedar les dones representades amb una taxa del 60,21 %.

- L'exercici dels drets de conciliació i corresponsabilitat, atesa la variabilitat de les situacions que generen aquests drets, s'han classificat en l'exercici de permisos, reduccions i llicències vinculats al temps propi, amb 4.175 dones i 2.837 homes que s'hi acolliren, es computen en salut un total de 787 dones i 405 homes que han exercit el seu dret, mentre que en les sol·licituds concedides per permís per a examen corresponen a 95 dones i 77 homes. Finalment, en matèria de cura i criança, es computa l'exercici total de 200 dones i 125 homes durant el període 2024.
- La posició de dones i homes en càrrecs de direccions vinculats a la carrera professional del PTGAS funcionari reflecteix la feminització en aquesta representació que és equilibrada en les direccions de servei i de secció. Es manté la BG negativa, menor representació femenina, en direccions de projecte, i és la BG positiva, minoria d'homes, en les direccions de secció de centre, unitat administrativa i en les secretaries d'escola o facultat.

4. Personal d'investigació (PI, règim laboral)

El personal d'investigació (PI, règim laboral) el conformen 1.976 persones, amb un 41,75 % de dones. El PI es classifica en quatre categories laborals segons requisits formatius d'accés. La categoria A és la major en nombre de persones, 1.791, en la qual es manté la composició equilibrada en quedar les dones representades amb una taxa del 42,49 % del total i representa la BG més baixa del col·lectiu laboral amb una magnitud de -15,01. El PI laboral manté predominança masculina en totes les categories, i és en la categoria A, la més alta, en la qual s'aconsegueix la composició equilibrada.

Quant al PI:

- Integrat per 825 dones i 1.151 homes, que sumen 1.976 persones distribuïdes en quatre categories laborals segons requisits formatius d'accés.
La categoria A és la major en nombre de persones, 1.791, en la qual es manté la composició equilibrada en quedar les dones representades amb una taxa del 42,49 % del total i representa la BG més baixa del col·lectiu laboral amb una magnitud de -15,01.
És destacable com la BG és més àmplia de manera inversa al que succeeix en el PTGAS en règim funcional. Ací, a menor requisit formatiu d'ingrés, també és menor la presència de la dona.
Les categories B i C, amb nivell inferior de formació com a requisit d'accés, presenten BG per sobrerrepresentació masculina. Mentre que la categoria A manté la presència equilibrada amb la representació d'un 42,49 % de dones, davant d'un 57,50 % d'homes, la diferència dels quals representa una BG de magnitud -15,01.
- La participació en accions formatives corresponents al pla formatiu anual compta amb més presència masculina que femenina.



- L'exercici dels drets de conciliació i corresponsabilitat corresponents a l'any 2024 i referits als permisos, reduccions i llicències vinculats a temps propi els han gaudit 1.006 dones i 1.107 homes, i són 66 dones i 33 homes qui han fet ús de l'exercici de drets en matèria de salut. Els drets associats al progrés professional els han fruit 2 dones i 3 homes. Finalment, l'exercici dels drets de conciliació i corresponsabilitat per cura, inclosa la criança, representen un total de 73 dones i 36 homes.

5. COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió Negociadora del IV Pla d'Igualtat negociat de la Universitat Politècnica de València ha dut a terme les seues competències en la negociació i elaboració del diagnòstic previ, així com en el disseny les mesures que integren el pla d'igualtat i en la definició del indicadors de mesurament i instruments d'arregla d'informació necessaris per a dur a terme el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures acordades.

La Comissió Negociadora dona impuls a la implantació del IV Pla, identificades les mesures prioritàries revelades pel diagnòstic previ, l'àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a implantar-lo, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

La Comissió Negociadora del IV Pla es constitueix integrant paritàriament la representació de l'empresa i de les persones treballadores, segons el que es disposa en el Reial decret 901/2020, aplicable com a criteri tècnic supletori en els aspectes no regulats en l'àmbit administratiu de les universitats públiques, corresponent als vicerectorats competents i a les seccions sindicals, la designació dels representants per a participar de manera delegada en la Comissió Negociadora.

De la mateixa manera, tant la representació institucional com la representació sindical poden substituir, si així és necessari, els membres mitjançant comunicació formal de la substitució.

La Comissió Negociadora del diagnòstic previ i del IV Pla d'Igualtat l'han integrada les persones que ocupen els càrrecs següents:

Òrgan	Representació	Nomenament
Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat	presidència (UPV)	Salomé Cuesta Valera
Unitat d'Igualtat	secretaria (UPV)	María Rosa Cerdá Hernández
Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica	vocal (UPV)	Juan Carlos Cano Escribá
Vicerectorat d'Investigació	vocal (UPV)	Belén Picó Sirvent
Vicerectorat de Convivència i Benestar	vocal (UPV)	Santiago Guillem Picó



Vicerectorat d'Innovació i Transferència	vocal (UPV)	Salvador Coll Arnau
Gerència	vocal (UPV)	José Manuel Chirivella Martí
Gerència	vocal (UPV)	Verónica Cárcel Rubio
Secció sindical CCOO	vocal (personal)	María Begoña Fuentes Giner
Secció sindical CCOO	vocal (personal)	Ana Galiano Mainer
Secció sindical CSIF-UPV	vocal (personal)	José Manuel Campos Quijada
Secció sindical CSIF-UPV	vocal (personal)	Joaquín Máximo Loras Campos
Secció sindical STEPV	vocal (personal)	Purificación García Segovia
Secció sindical STEPV	vocal (personal)	Alicia García Vigara
Secció sindical UGT	vocal (personal)	Amada Marín Corts
Secció sindical UGT	vocal (personal)	Jesús Rodríguez López

La Comissió Negociadora ha mantingut un total de set sessions per a negociar el IV Pla d'Igualtat amb inici al setembre del 2025 (17-9, 12-11, 10-12) i finalització al juny del 2026 (20-1, 9-3, 12-5, 2-6).

6. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present Pla d'Igualtat té una vigència temporal de quatre anys des de la data que l'aprova el Consell de Govern de la Universitat Politècnica de València, i es pot prorrogar fins a un màxim de dos anys per acord exprés del Consell de Govern.

L'àmbit d'aplicació abasta tot el personal de la Universitat Politècnica de València en tots els centres i campus.

En aprovar-lo el Consell de Govern, s'inscriu en el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els protocols davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.



7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

La Comissió Negociadora del IV Pla d'Igualtat negociat de la Universitat Politècnica de València és l'òrgan responsable d'avaluar-lo i d'observar el grau de compliment com a Comissió de Seguiment del IV Pla que podrà resoldre els dubtes sobre la seua interpretació i donar impuls a implementar-lo amb les recomanacions que es consideren per acord dels membres.

La Unitat d'Igualtat i Diversitat ha de presentar en informe anual resum de les actuacions fetes amb l'avanç aconseguit, així com les dificultats detectades. Davant de la Comissió de Seguiment del IV Pla s'han de presentar els informes derivats de les accions que així ho prevegen per a traslladar-los a l'òrgan competent perquè considere desenvolupar-les i executar-les.

La Comissió s'ha de dotar d'un reglament de funcionament intern segons el que s'estableix en el Reial decret 901/2020 com a criteri tècnic supletori. El reglament ha de preveure la possible creació de subcomissions per a actuar i amb respecte a la composició paritària entre la representació institucional i la representació legal de la plantilla.

8. CALENDARI D'ACTUACIONS

La Comissió Negociadora estableix el calendari per a l'anàlisi d'evolució de les accions dels eixos del IV Pla d'Igualtat negociat.

Correspon a la Unitat d'Igualtat i Diversitat elaborar l'informe de seguiment que ha d'abastar els dos anys de vigència del IV Pla d'Igualtat. L'informe de seguiment pot incorporar recomanacions per a implementar de la manera més adequada els eixos i les accions, les quals s'han de sotmetre a l'acord de la Comissió de Seguiment per a impulsar-les.

Durant l'últim any de vigència del IV Pla s'ha de presentar l'informe d'avaluació a la Comissió de Seguiment.

En el supòsit de pròrroga, fins a un màxim de dos anys, aprovada en Consell de Govern, s'ha de fer un informe de seguiment complementari.

La implantació, el seguiment i l'avaluació del IV Pla d'Igualtat (2026-2030) té la temporalització següent:



FASE	TEMPORALITZACIÓ
Vigència del IV Pla d'Igualtat (2026-2030)	Des de l'aprovació en el 2026 fins a desembre del 2030
Resum anual d'actuacions	Últim trimestre de cada any
Primer informe de seguiment	Primer trimestre del 2028
Informe d'avaluació del IV Pla	Últim trimestre del 2030
Informe complementari	A la sol·licitud de pròrroga en l'últim trimestre del 2030

Les accions previstes en cada un dels eixos del IV Pla d'Igualtat negociat contenen la indicació de la temporalització, així com el sistema d'indicadors establits per a fer-ne el seguiment.

9. EIXOS I ACCIONS

El IV Pla d'Igualtat negociat de la UPV s'ordena en set eixos amb un total de trenta-tres accions dirigides a aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes en el desenvolupament de les seues carreres professionals en l'àmbit de la Universitat Politècnica de València.

**1. Àmbit de procés de selecció i contractació**

OBJECTIU. Promoure la igualtat efectiva de dones i homes en la selecció i contractació

Acció 1.1. Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció i contractació	
Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Models de convocatòries amb observació de llenguatge inclusiu Anàlisi de resultats dels processos selectius amb desagregació per sexes i convocatòria
Desenvolupament	1. Elaboració de models de convocatòries amb observació del llenguatge inclusiu. 2. Informe de resultats dels processos selectius amb desagregació per sexes i convocatòria amb possible proposta de mesures, si s'aprecien diferències. 3. Presentació de resultats a la Comissió de Seguiment perquè els trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Nombre de models normalitzats amb perspectiva de gènere Nombre d'informes de resultats amb desagregació per sexes

**Acció 1.2. Impulsar l'estudi de la incorporació de criteris de desempat amb perspectiva de gènere en les convocatòries d'ocupació pública**

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant els dos primers anys de vigència del Pla
Instrument	Estudi de la incorporació com a criteri de desempat, a igualtat de mèrits i capacitat, pertànyer al sexe més poc representat en la convocatòria de què es tracte tenint en compte l'àrea de coneixement, el departament i la categoria professional en el PDI, així com el grup, el subgrup i la categoria en el PTGAS.
Desenvolupament	1. Estudi sobre la incorporació del criteri de desempat per raó del sexe menys representat en l'àrea de coneixement, departament i categoria professional en la convocatòria de què es tracte. 2. Anàlisi d'impacte en el col·lectiu PTGAS amb caràcter retrospectiu. 3. Presentació de resultats a la Comissió de Seguiment perquè els trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Estudi fet Sí/No Anàlisi en PTGAS feta Sí/No

**Acció 1.3. Impulsar la composició equilibrada dels òrgans de govern i representació**

Òrgans responsables	Gerència - Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica Vicerectorat d'Investigació Vicerectorat d'Innovació i Transferència Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat d'Igualtat i Diversitat Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Estudi i proposta d'implantar mesures positives internes per a la composició equilibrada dels òrgans de govern i representació. Proposta de formació per a exercir la <i>funció directiva</i> amb perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació per raó d'origen, identitat LGTBI i per discapacitat. Proposta de formació per a tot el personal PDI i PTGAS per a dur a terme les seues funcions amb perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació per raó d'origen, identitat LGTBI i per discapacitat.
Desenvolupament	1. Realització anual de l'informe estadístic amb perspectiva de gènere de la composició dels òrgans de govern, equips directius i òrgans de representació. 2. Impuls de les propostes de formació per a exercir la funció directiva i formació per al conjunt del personal –PDI i PTGAS. 3. Presentació de l'informe de resultats i de l'informe de les propostes fetes a la Comissió de Seguiment per a traslladar-les a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Informe estadístic anual de nomenaments Sí/No Proposta de formació per a exercir la funció directiva Sí/No Proposta de formació per a tot el personal Sí/No Nombre de persones formades desagregades per sexe

**Acció 1.4. Impulsar el protocol de designació per a la composició equilibrada d'òrgans de selecció, avaluació i promoció**

Òrgans responsables	Secretaria General Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica Vicerectorat d'Investigació Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant els dos primers anys de vigència del Pla
Instrument	Impulsar la proposta de protocol de designació de membres d'òrgans de selecció. Informe diagnòstic amb perspectiva de gènere de la composició de les comissions de selecció del PDI i de les comissions de selecció del PTGAS i PI.
Desenvolupament	1. Proposta de procediment reglat per a la justificació de dispensa en els casos en els quals no es puga garantir la composició equilibrada per sexe de l'òrgan de selecció, avaluació i promoció. S'han d'incorporar els criteris de dispensa, informe motivat previ i ha de preveure tots els òrgans responsables. 2. Presentació del procediment a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Proposta de procediment reglat de justificació de dispensa Sí/No

**Acció 1.5. Analitzar amb perspectiva de gènere la participació en els processos selectius**

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització. VPOA. Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant els dos primers anys de vigència del Pla
Instrument	Informe diagnòstic dels processos de selecció (PDI, PTGAS i PI) tenint en compte els participants i mitjançant l'anàlisi de les dades en les convocatòries corresponents amb desagregació per sexe, categoria i subgrup corresponent.
Desenvolupament	1. Elaboració de l'informe diagnòstic dels processos de selecció tenint en compte els participants. 2. Presentació de l'informe a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Informe emès Sí/No



2. Promoció i formació. Infrarepresentació femenina

OBJECTIU. Detectar les possibles bretxes de gènere en el personal UPV, recomanacions per a eliminar-les, i impulsar la formació que enfortisca la incorporació de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació en l'exercici professional.

Acció 2.1. Analitzar amb perspectiva de gènere la carrera professional vertical del PTGAS	
Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat d'Investigació Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant els dos primers anys de vigència del Pla
Instrument	Anàlisi amb perspectiva de gènere de la normativa aplicable en la provisió i promoció del PTGAS (carrera vertical): detecció de possibles desequilibris i segregació horitzontal Anàlisi amb perspectiva de gènere dels criteris de provisió i baremació de mèrits
Desenvolupament	1. Informe diagnòstic sobre possibles bretxes de gènere detectades amb propostes per a eliminar-les. 2. Presentació de l'informe a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Informe fet Sí/No

**Acció 2.2. Analitzar i promoure mesures amb perspectiva de gènere en la carrera professional PDI**

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant els dos primers anys de vigència del Pla
Instrument	Anàlisi de la distribució del PDI amb desagregació de dades per sexe, categoria professional, departament i àrea de coneixement Anàlisi estadística de la promoció del PDI en tots els cossos i escales. Impuls de l'estudi sobre la incorporació del criteri de desempat per raó del sexe més poc representat en l'àrea de coneixement, departament i categoria professional en la convocatòria de què es tracte, segons el que es preveu en l'acció 1.2. Proposta de formació amb perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació davant de l'òrgan competent.
Desenvolupament	1. Informe de resultats de l'anàlisi de distribució del PDI. 2. Informe d'anàlisi estadística de la promoció del PDI. 3. Proposta de formació amb perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació. 4. Els informes i proposta de formació s'han de presentar a la Comissió de Seguiment perquè els trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Informe de resultats Sí/No Proposta de formació Sí/No

**Acció 2.3. Promoure la formació en igualtat amb perspectiva de gènere amb inclusió interseccional de la identitat LGTBI i igualtat de tracte per origen i per discapacitat**

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica Vicerectorat de Convivència i Benestar Vicerectorat d'Investigació Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat d'Igualtat i Diversitat Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant el segon any de vigència del Pla i mentre és vigent.
Instrument	Proposta d'oferta de formació específica incorporada als plans de formació de PDI, PTGAS i PI. Proposta d'oferta de formació específica per a equips directius, direccions de serveis i unitats.
Desenvolupament	1. Proposta formativa amb caràcter transversal davant dels òrgans competents. 2. Presentació de la proposta a la Comissió de Seguiment perquè la trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Proposta d'oferta de la formació Sí/No Nombre de participants desagregats per sexe i col·lectiu

**Acció 2.4. Promoure l'anàlisi per al reconeixement de la formació específica en igualtat de dones i homes amb inclusió de la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'identitat LGTBI, per origen i per discapacitat**

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica Vicerectorat d'Investigació Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant la vigència del Pla
Instrument	Informe sobre la normativa aplicable per a aquest reconeixement en les carreres PTGAS i PI, amb estudi de la valoració en la carrera PDI en l'àmbit corresponent relacionat amb la labor acadèmica i com a part de la valoració general de l'IAD. Impuls de modalitat formativa en línia sense límit de places i periòdica al llarg de la carrera professional.
Desenvolupament	1. Realització de l'estudi i presentació de proposta de model en línia de formació. 2. Presentació de l'informe a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Estudi fet Sí/No Model proposat Sí/No

**Acció 2.5. Impulsar en els temaris la inclusió de la legislació en matèria d'igualtat de dones i homes, garantia dels drets de les persones LGTBI i igualtat de tracte i no discriminació**

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Impuls d'inclusió de legislació en matèria d'igualtat de dones i homes i igualtat de tracte i no discriminació.
Desenvolupament	1. Proposta d'incloure en els temaris d'accés i promoció la legislació competent. 2. Presentació de la proposta a la Comissió de Seguiment per a traslladar-la a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Proposta feta Sí/No



3. Classificació professional. Registre retributiu i auditoria retributiva

OBJECTIU. Garantir la transparència en les retribucions amb desagregació de dades per sexe, grup/subgrup, cos i categoria

Acció 3.1. Analitzar amb perspectiva de gènere el registre retributiu i auditoria salarial	
Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Al cap de dos anys de vigència del Pla
Instrument	Informe i anàlisi d'importos anualitzats i informe d'importos efectius al cap de dos anys de vigència del Pla.
Desenvolupament	1. Anàlisi dels imports anualitzats i imports efectius amb desagregació de dades per sexe, grup/subgrup, cos i categoria. 2. Presentació de l'informe diagnòstic amb perspectiva de gènere a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Informe diagnòstic fet Sí/No

Acció 3.2. Analitzar amb perspectiva de gènere la classificació professional	
Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant els dos primers anys de vigència del Pla
Instrument	Informe sobre les classificacions professionals desagregades per sexe i grup/subgrup, cos i categoria amb expressió de quinquennis i sexennis en el PDI.
Desenvolupament	1. Elaboració de l'informe amb detecció de possibles bretxes de gènere i, si és el cas, propostes per a eliminar-ne sobre les classificacions professionals desagregades per sexe i grup/subgrup, cos i categoria amb expressió de quinquennis i sexennis en el PDI. 2. Presentació a la Comissió de Seguiment de l'informe diagnòstic perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Fer l'informe Sí/No



4. Prevenció de riscos laborals

OBJECTIU. Incorporar la perspectiva de gènere i de l'enfocament de la diversitat sexual i identitat de gènere en la prevenció, la detecció i l'eliminació de riscos laborals

Acció 4.1. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	
Òrgans responsables	Vicerectorat de Convivència i Benestar. Àrea de Gestió de la Prevenció Comissió de Seguiment de Pla
Temporalització	Revisió inicial de l'avaluació de riscos en els dos primers anys de vigència del pla. Aplicació i revisió contínua durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Incorporar progressivament la perspectiva de gènere en els procediments d'avaluació de riscos, especialment en l'anàlisi de riscos psicosocials i en les condicions de treball que puguin presentar impactes diferenciats per sexe. S'ha d'observar l'enfocament de la diversitat sexual i identitat de gènere en aquells possibles impactes diferenciats en les persones trans, així com els vinculats a la identitat sexual quan la comuniqui la persona interessada.
Desenvolupament	1. Elaboració d'una guia tècnica interna per a integrar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals amb observació de l'enfocament de la diversitat sexual i identitat de gènere. 2. Inclusió d'aquesta perspectiva en futures avaluacions de riscos psicosocials i en els processos de revisió periòdica de les avaluacions existents. 3. Presentació de la guia i informe d'incorporació de la perspectiva de gènere en les avaluacions i processos a la Comissió de Seguiment perquè els trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Nombre d'avaluacions de riscos revisades amb perspectiva de gènere. Nombre d'adaptacions de llocs o tasques fetes per embaràs, lactància o altres situacions protegides. Inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals Sí/No

**Acció 4.2. Promoure entorns de treball saludables i lliures de discriminació**

Òrgans responsables	Vicerectorat de Convivència i Benestar. Àrea de Gestió de la Prevenció Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Disseny de mesures específiques en el primer any de vigència. Desenvolupament i seguiment anual durant tota la vigència.
Instrument	Desenvolupament d'accions de sensibilització, formació i prevenció orientades a promoure entorns laborals saludables, respectuosos i inclusius, en coordinació amb el SIPSL, la normativa de convivència de la UPV i els instruments aprovats en Consell de Govern dirigits a detectar, prevenir i resoldre situacions de conflicte interpersonal.
Desenvolupament	1. Accions formatives sobre: • Convivència laboral • Prevenció de conductes discriminatòries • Gestió de conflictes en l'entorn laboral 2. Campanyes de sensibilització institucional sobre respecte i convivència en l'entorn universitari 3. Presentació d'informe de resultats a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Nombre d'accions formatives i de sensibilització fetes. Nombre de participants desagregats per sexe, col·lectiu de personal i cos o categoria.

**Acció 4.3. Analitzar amb perspectiva de gènere les dades d'accidents i malalties professionals**

Òrgans responsables	Vicerectorat de Convivència i Benestar. Àrea de Gestió de la Prevenció Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Disseny de mesures específiques en el primer any de vigència. Desenvolupament i seguiment anual durant tota la vigència.
Instrument	Informes periòdics que incloguen anàlisis d'accidentalitat i absentisme amb variables desagregades per sexe i col·lectiu, amb l'objectiu d'identificar possibles patrons diferencials i orientar les actuacions preventives. S'ha d'observar l'enfocament de la diversitat sexual i identitat de gènere en aquells possibles impactes diferencials en les persones trans, així com els vinculats a la identitat sexual quan la manifeste la persona interessada.
Desenvolupament	1. Elaboració d'informes periòdics d'accidentalitat i sinistralitat laboral amb dades desagregades per sexe, quan la informació disponible ho permeti. 2. Elaboració d'informes periòdics que incloguen anàlisis d'accidentalitat i absentisme amb variables desagregades per sexe i col·lectiu, amb la finalitat d'identificar possibles patrons diferencials i orientar mesures preventives. 3. Presentació dels informes a la Comissió de Seguiment perquè els trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Informe anual fet Sí/No Evolució de les taxes de sinistralitat i baixes per sexe i col·lectiu

**Acció 4.4. Incloure la perspectiva de gènere en el disseny d'espais**

Òrgans responsables	Vicerektorat de Desenvolupament Sostenible dels Campus Vicerektorat d'Infraestructures i Coordinació dels Campus Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Anàlisi de les necessitats de dones i homes en el disseny i/o remodelació dels espais, amb una atenció especial a condició de discapacitat, lactància, ús de la copa menstrual i identitat de gènere. Estudi de la disposició d'espais habilitats per a les necessitats derivades de la conciliació i corresponsabilitat. S'ha d'ajustar a la ubicació als campus, proporcional a les necessitats detectades i l'ús.
Desenvolupament	1. Recomanacions per a incorporar la perspectiva de gènere i l'enfocament de diversitat sexual en el disseny i/o remodelació dels espais. 2. Recomanacions per a serveis i centres dirigides a l'ordenació d'espais inclusius. 3. Foment de la visibilitat de dones i referents en els espais universitaris mitjançant la nomenclatura dels dits espais, així com la representació mural de dones referents en espais singulars de la UPV. 3. Presentació de les recomanacions a la Comissió de Seguiment perquè les trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Anàlisi feta Sí/No Informe de recomanacions fet Sí/No Proposta de nomenclatura d'espais amb perspectiva de gènere Sí/No



5. Conciliació i corresponsabilitat

OBJECTIU. Impulsar la conciliació i la corresponsabilitat amb inclusió de recomanacions de millora segons el reconeixement de la normativa vigent

Acció 5.1. Analitzar el sistema de conciliació	
Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla.
Instrument	Anàlisi de les mesures de conciliació que hi ha i promoure la identificació de possibles millores que afavorisquen la corresponsabilitat i l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral, i traslladar, si és el cas, les propostes als òrgans competents segons els avanços legislatius en la matèria.
Desenvolupament	1. Anàlisi de l'ús i impacte de les mesures de conciliació per sexe i col·lectiu. 2. Identificació de les possibles desigualtats en l'ús. 3. Elaboració de les recomanacions de millora en matèria de conciliació i corresponsabilitat segons el reconeixement de nous drets de conciliació en la normativa vigent. 4. Presentació de l'anàlisi i recomanacions a la Comissió de Seguiment perquè les trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Anàlisi feta Sí/No Informe de recomanacions Sí/No

**Acció 5.2. Promoure mesures organitzatives impulsores de la conciliació i la corresponsabilitat**

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Promoció de mesures durant els dos primers anys de vigència. Seguiment durant la vigència del Pla.
Instrument	Promoció, anàlisi i avaluació de mesures que afavorisquen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en coordinació amb els òrgans competents en matèria d'organització del treball i negociació col·lectiva.
Desenvolupament	1. Difusió de bones pràctiques de conciliació i corresponsabilitat 2. Realització del seguiment de l'ús de mesures de conciliació per sexe i col·lectiu. 3. Anàlisi de noves possibles mesures de flexibilitat. 4. Coordinació amb la Comissió del Pla Concilia de l'estudi de sol·licituds per noves necessitats. 5. Presentació dels resultats de desenvolupament a la Comissió de Seguiment perquè els trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Anàlisi feta Sí/No Nombre de difusions fetes Informe de seguiment d'ús de mesures de conciliació per sexe i col·lectiu anual Sí/No

**Acció 5.3. Difondre els serveis i recursos de suport a la corresponsabilitat**

Òrgans responsables	Gerència Vicerectorat Convivència i Benestar (serveis dependents orgànicament: CI Vera, Escola d'Estiu) Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Revisió de l'oferta actual en els dos primers anys i propostes de millora durant la vigència del Pla
Instrument	Consolidació i millora de la difusió dels recursos que hi ha de suport a la conciliació dirigits a la comunitat universitària.
Desenvolupament	1. Millora de la difusió dels recursos de conciliació que hi ha en la UPV. 2. Estudi de les millores de l'espai web amb la informació sobre recursos de conciliació disponibles per a la comunitat universitària. 3. Presentació de resultats de desenvolupament a la Comissió de Seguiment perquè els trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Nombre de persones usuàries, desglossat per sexe i col·lectiu (PDI, PAS, estudiantat). Nombre de serveis i recursos de suport a la corresponsabilitat disponibles. Grau de satisfacció de les persones usuàries amb els serveis de conciliació. Nombre de serveis. Nombre de persones usuàries desagregades per sexe



Acció 5.4. Promoure i fomentar l'ús de drets de conciliació	
Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat de Convivència i Benestar Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Desenvolupament d'accions de sensibilització, comunicació institucional i formació orientades a fomentar un ús equilibrat de les mesures de conciliació i corresponsabilitat entre dones i homes en la comunitat universitària.
Desenvolupament	1. Realització de campanyes institucionals de difusió d'informació sobre drets de conciliació i corresponsabilitat amb visibilitat de l'ús d'aquests drets desagregats per sexe. 2. Promoció de missatges institucionals que reforcen la corresponsabilitat i l'ús normalitzat de les mesures de conciliació. 3. Incorporació dels continguts sobre corresponsabilitat i gestió del temps en programes formatius. 4. Anàlisi de les dades i seguiment de l'ús de drets de conciliació per sexe i col·lectiu, quan la informació disponible ho permeta. 5. Presentació de resultats de desenvolupament a la Comissió de Seguiment perquè els trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Campanya anual feta sobre drets de conciliació Sí/No Nombre de formacions amb contingut sobre conciliació i corresponsabilitat Nombre de participants desagregats per sexes en formacions amb contingut sobre drets de conciliació i corresponsabilitat. Informe de seguiment de la participació en les formacions desagregats per sexes, categoria i col·lectiu. Fet Sí/No



Acció 5.5. Analitzar els protocols de gestió i sol·licitud del Pla Concilia	
Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Anàlisi i realització del seguiment de les mesures de conciliació que hi ha, incloses les que hi ha en el Pla Concilia, amb la finalitat d'identificar possibles àrees de millora que es puguin traslladar als òrgans competents en matèria de gestió de personal.
Desenvolupament	1. Anàlisi de l'ús de les mesures de conciliació per sexe i col·lectiu. L'informe resultant s'ha de presentar a la Comissió de Seguiment del Pla. 2. Identificació de les possibles barreres en l'accés a les mesures. 3. Guia del Pla Concilia amb inclusió de les instruccions sobre tràmits de sol·licitud en Intranet-Portal de l'empleat. 4. Presentació de resultats de desenvolupament a la Comissió de Seguiment perquè els trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Informe anàlisi Sí/No. Guia del Pla Concilia i tràmits Sí/No Incorporació visible en Intranet-Portal de l'empleat. Sí/No



Acció 5.6. Analitzar l'impacte de la conciliació en la trajectòria professional	
Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Anàlisi del possible impacte de l'ús de mesures de conciliació en la trajectòria professional del personal de la UPV, amb l'objectiu d'identificar possibles desigualtats i promoure mesures que afavorisquen la igualtat d'oportunitats.
Desenvolupament	1. Identificació de les possibles bretxes de gènere vinculades a la conciliació. 2. Formulació de recomanacions institucionals que afavorisquen la igualtat d'oportunitats. 3. Presentació de resultats de desenvolupament a la Comissió de Seguiment perquè els trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Informe d'evolució Sí/No Informe de recomanacions Sí/No



6. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere

OBJECTIU. Prevenir conductes contràries al consentiment i al respecte de l'espai personal

Acció 6.1. Revisar i, si és el cas, actualitzar el Protocol davant de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere	
Òrgans responsables	Secretaria General Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat d'Igualtat i Diversitat Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Anàlisi del Protocol vigent en matèria d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere. Difusió de les vies d'activació del Protocol i les seues garanties.
Desenvolupament	1. Informe d'anàlisi. 2. Presentació de l'informe a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Informe fet Sí/No Campanyes de difusió anuals Sí/No

Acció 6.2. Informar la Comissió de Seguiment de les activacions sobre assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere	
Òrgans responsables	Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat d'Igualtat i Diversitat
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Seguiment estadístic de les activacions del Protocol
Desenvolupament	1. Informe anual a la Comissió de Seguiment del Pla. 2. Presentació de l'informe a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Nombre d'activacions del protocol.

**Acció 6.3. Visibilitzar el Protocol i les vies de comunicació que conté en espais informatius accessibles**

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat d'Igualtat i Diversitat Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant els dos primers anys del Pla
Instrument	Portal de l'Empleat Intranet personal
Desenvolupament	1. Inclusió en el Portal de l'Empleat o espai específic en Intranet 2. Informació a la Comissió de Seguiment perquè la trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Accés fet Sí/No

Acció 6.4. Proposar formació per a la prevenció de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat d'Igualtat i Diversitat Vicerectorat de Convivència i Benestar. UFASU Vicerectorat de Planificació, Estudis, Qualitat i Acreditació. ICE Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant el segon any de vigència del Pla i mentre és vigent.
Instrument	Proposta per a l'oferta de formació específica a PDI, PTGAS i PI. Proposta per a l'oferta de formació específica per a equips directius, PIAE+ i personal amb atenció directa a possibles persones vulnerades.
Desenvolupament	1. Disseny, elaboració i oferta formativa. 2. Increment de les propostes de formació. 3. Presentació d'informe de propostes a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Proposta d'oferta de la formació Sí/No Nombre de formacions oferides Nombre de persones formades desagregades per sexe

**Acció 6.5. Visibilitzar els recursos d'atenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i identitat i expressió de gènere**

Òrgans responsables	Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat d'Igualtat i Diversitat Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Prevenió mitjançant sensibilització i formació Atenció amb informació sobre els serveis propis i externs
Desenvolupament	1. Material formatiu i difusió: drets, deures i garanties. 2. Guia de recursos. 3. Presentació d'informe de resultats a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Materials elaborats Campanyes fetes

6.6. Difondre els drets laborals de les víctimes de violència de gènere

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat d'Igualtat i Diversitat Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Accessibilitat i visibilitat de la informació: Intranet - Portal de l'Empleat. Microweb de Recursos Humans
Desenvolupament	1. Material informatiu incorporat a l'espai web. 2. Presentació d'informe de resultats a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Material elaborat Sí/No Incorporació a la microweb de Recursos Humans i Portal Sí/No Campanyes fetes

**7. Transversalitat de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació**

OBJECTIU. Enfortir la transversalitat de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació en la pràctica de la UPV

7.1. Impulsar el sistema integrat d'informació estadística amb perspectiva de gènere (desagregació de dades per sexe)	
Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat de Transformació Digital Vicerectorat d'Innovació i Transferència Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Proposta de valoració sobre el sistema integrat d'informació estadística amb perspectiva de gènere.
Desenvolupament	1. Proposta de realització de l'informe amb indicacions de variables: Desagregació de dades per sexe Actualització automatitzada Incorporació automatitzada del càlcul de la BG 2. Presentació de l'informe a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Proposta feta Sí/No

**7.2. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació de la identitat LGTBI, per origen i per discapacitat en la planificació de la política universitària**

Òrgan responsable	Vicerectorat d'Internacionalització i Comunicació (Àrea de Comunicació) Vicerectorat d'Ocupació, Formació Permanent i Llengües Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat Vicerectorat d'Investigació Vicerectorat de Planificació, Estudis, Qualitat i Acreditació Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Foment de les eines que permeten incorporar la perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació segons la legislació vigent.
Desenvolupament	1. Disseny d'estratègies per a incorporar la perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació. 2. Presentació de l'informe de resultats a la Comissió de Seguiment perquè el trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Estratègies Sí/No

7.3. Impulsar l'anàlisi per al desenvolupament d'un model estandarditzat de comunicació administrativa inclusiva basat en eina d'IA

Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat de Transformació Digital Vicerectorat d'Internacionalització i Comunicació Vicerectorat d'Ocupació, Formació Permanent i Llengües Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat d'Igualtat i Diversitat Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant la vigència del Pla
Instrument	Proposta d'anàlisi del model estandarditzat basat en IA.
Desenvolupament	1. Realització de comparativa d'usabilitat amb possibles models existents en l'Administració Pública. 2. Presentació a la Comissió de Seguiment de la comparativa d'usabilitat perquè la trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Informe fet Sí/No



7.4. Fomentar la comunicació amb perspectiva de gènere i igualtat de tracte i no discriminació	
Òrgans responsables	Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Vicerectorat de Transformació Digital Vicerectorat d'Internacionalització i Comunicació Vicerectorat d'Ocupació, Formació Permanent i Llengües Vicerectorat d'Art, Ciència, Tecnologia i Societat - Unitat d'Igualtat i Diversitat Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant tota la vigència del Pla
Instrument	Impuls de l'adaptació a la realitat comunicativa de la UPV de la <i>Guía de lenguaje inclusivo</i> de l'Institut de la Dona en col·laboració amb l'Institut Nacional d'Administracions Públiques. S'impulsarà l'ús dels principis de llenguatge clar en les comunicacions administratives tenint en compte la inclusió i l'accessibilitat.
Desenvolupament	1. Estudi de les vies d'adaptació dels principis del llenguatge inclusiu atesa la perspectiva de gènere i la inclusió i accessibilitat de les comunicacions segons la igualtat de tracte i no discriminació que fonamenta l'ús del llenguatge clar. 2. Presentació de la proposta d'adaptació i recomanacions formatives a la Comissió de Seguiment del Pla perquè les trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Proposta d'adaptació feta Sí/No



7.5. Optimitzar els espais d'informació institucional	
Òrgans responsables	Vicerectorat de Transformació Digital Gerència. Vicegerència de Recursos Humans i Organització Secretaria General. Servei d'Administració Electrònica i Transparència Comissió de Seguiment del Pla
Temporalització	Durant els tres primers anys de vigència del Pla
Instrument	Impuls de la integració de la informació en espai institucional web.
Desenvolupament	1. Impuls de la generació de dades desagregades per sexe per les instàncies gestores. 2. Presentació de la proposta de generació de dades desagregades per sexe a la Comissió d'Assessorament perquè la trasllade a l'òrgan competent i, si és el cas, proposta d'acció.
Indicadors	Incorporació al Portal de Transparència Sí/No Incorporació a la Intranet-Portal de l'Empleat Sí/No

10. PRESSUPOST

El desenvolupament de les mesures del IV Pla d'Igualtat UPV (2026-2030) comptarà amb els recursos humans, econòmics i materials necessaris per a dur-les a terme.