



IV PLAN DE IGUALDAD (2026-2030)

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	12
6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	14
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES	14
9. EJES Y ACCIONES.....	15
1. Ámbito proceso de selección y contratación.	16
2. Promoción y formación. Infrarrepresentación femenina.....	21
3. Clasificación profesional. Registro retributivo y auditoría retributiva.....	26
4. Prevención de riesgos laborales	27
5. Conciliación y corresponsabilidad	31
6. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género	36
7. Transversalidad de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación.....	39
10. PRESUPUESTO.....	42
ANEXO I. INFORME DIAGNÓSTICO	43



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).



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

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.

Para la consecución de sus objetivos en la materia, siguiendo lo dispuesto en LOSU, 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 de composición 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



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

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



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

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 negociado 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, puede consultarse en el Anexo I.

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); 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 documento completo 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 de las que 983 son mujeres y 1.948 hombres, mientras que el colectivo PTGAS y PI está integrado por un total de 3.849 personas, integrado por 1.913 mujeres y 1.936 hombres. El colectivo PTGAS funcionario está integrado por un total de 1.873 personas de las que 1.088 son mujeres y 785 hombres, mientras que el colectivo PI lo componen 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 funcionarial suma un total de 1.665 miembros de los que el 31,23% son mujeres. El PDI laboral está representado por un total de 1.266 personas de las que el 36,57% son 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 su 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 categoría laboral de 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 tiene 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 ayudante doctora y contratada doctora. 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.



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

- 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 vicerrektorados, 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 de mujeres del 58,05% frente al 41,91% de hombres en el conjunto global del colectivo que refleja una composición equilibrada al alcanzar el 40% el sexo menos representado, los hombres. En el conjunto del PTGAS funcionario destaca la alta representación de la mujer en todos sus grupos y subgrupos. La evolución de la presencia de la mujer PTGAS funcionaria se mantiene constante manteniéndose el equilibrio en la composición de la estructura funcional del PTGAS al alcanzar el 40% los hombres como sexo menos representado en el PTGAS.

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 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.



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

- Las certificaciones de aprovechamiento en las acciones formativas ofertadas por UFASU corresponden a un 75,02% de mujeres, mientras que los hombres, con un total 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, siendo 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.

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

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 IV Plan de Igualdad se ha constituido con la siguiente composición.



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

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.

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 de Seguimiento podrá actuar en subcomisiones con respeto a la composición paritaria entre la representación institucional y la representación legal de la plantilla.

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 subgrupos de trabajo en el seno de la Comisión.

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 Negociadora.

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



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

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. Observación de 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. Impulsar 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



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

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	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">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. Detección de 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. Análisis y promoción 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. Impulsar 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. Impulsar 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

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

3. Clasificación profesional. Registro retributivo y auditoría retributiva

OBJETIVO. Transparencia en las retribuciones mediante la 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	<ol style="list-style-type: none">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	<ol style="list-style-type: none">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. Incorporación de 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. Incorporación de 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	Desarrollar 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: <ul style="list-style-type: none">•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	Elaboración de 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.Elaborar 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	Analizar 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. Estudiar 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. Fomentar 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	Analizar 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. Analizar el uso e impacto de las medidas de conciliación por sexo y colectivo. 2. Identificar las posibles desigualdades en su utilización. 3. Elaborar 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	Promover, analizar y evaluar 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. Difundir buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad 2. Realizar un seguimiento del uso de medidas de conciliación por sexo y colectivo. 3. Analizar nuevas posibles medidas de flexibilidad. 4. Coordinar con la Comisión del Plan Concilia el 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	Consolidar y mejorar la difusión de los recursos existentes de apoyo a la conciliación dirigidos a la comunidad universitaria.
Desarrollo	1. Mejorar la difusión de los recursos de conciliación existentes en la UPV. 2. Estudiar 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	Desarrollar 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	<ol style="list-style-type: none">1. Realizar campañas institucionales de difusión de información sobre derechos de conciliación y corresponsabilidad con visibilidad del uso de estos derechos desagregados por sexo.2. Promover mensajes institucionales que refuercen la corresponsabilidad y el uso normalizado de las medidas de conciliación.3. Incorporar contenidos sobre corresponsabilidad y gestión del tiempo en programas formativos.4. Analizar 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	Analizar y realizar 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. Analizar el uso de las medidas de conciliación por sexo y colectivo. El informe resultante se presentará ante la Comisión de Seguimiento del Plan. 2. Identificar 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	Analizar el 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. Identificar las posibles brechas de género vinculadas a la conciliación 2. Formular 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. Prevención de conductas contrarias al consentimiento y al respeto del espacio personal.

Acción 6.1. Revisión y, en su caso, actualización del 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.



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

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



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

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. Difusión de 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	Facilitar 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. Realizar 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	Impulsar 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	<ol style="list-style-type: none">1. Estudiar 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	Impulsar la integración de la información en espacio institucional web.
Desarrollo	1. Impulsar la generación de datos desagregados por sexo por las instancias gestoras de los mismos. 2. Presentar la propuesta de impulso 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.



ANEXO I. INFORME DIAGNÓSTICO



IV PLAN DE IGUALDAD UPV. INFORME DIAGNÓSTICO

IV PLAN DE IGUALDAD UPV. INFORME DIAGNÓSTICO	1
ÍNDICE DE TABLAS.....	2
ÍNDICE DE FIGURAS.....	3
I.COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV PLAN DE IGUALDAD UPV (2026-2030).....	4
II. INFORME DIAGNÓSTICO.....	5
1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. METODOLOGÍA.....	6
3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA	7
4. ORGANIGRAMA	11
5. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	15
5.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES: DISTRIBUCIÓN POR SEXO	15
5.1.1. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	15
5.2.2. PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Y PERSONAL DE INVESTIGACION	32
6. CRITERIOS CUALITATIVOS DEL DIAGNÓSTICO.....	45
6.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	45
6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	48
6.3. FORMACIÓN.....	48
6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	56
6.5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	57
6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	59
6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	60
6.8. RETRIBUCIÓN.....	67
6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	68
ANEXO I. Ejercicio derechos de conciliación. PDI. PTGAS. PI.....	69
ANEXO II. Informe importes anualizados. Ejercicio 2024.....	86
ANEXO III. Informe importes efectivos. Ejercicio 2024.....	87



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 PDI. Distribución por sexo y régimen jurídico	16
Tabla 2 PDI funcionario 2024	19
Tabla 3. PDI funcionario. Evolución BG período 2021-2025.....	22
Tabla 4 PDI laboral 2024	24
Tabla 5 PDI laboral. Evolución BG 2023-2025.....	27
Tabla 6 PDI. Cuerpos funcionariado. Edad. Curso 2023-2024	29
Tabla 7 PDI. Categorías laborales. Edad. Curso 2023-2024	30
Tabla 8 PTGAS. Distribución por sexo y régimen jurídico	32
Tabla 9 PTGAS funcionario 2024. Grupos y subgrupos	35
Tabla 10 PTGAS funcionario. Evolución BG 2021-2025.....	37
Tabla 11 PTGAS funcionario. Edad y sexo. Curso 2023-2024	39
Tabla 12 PTGAS funcionario total. Edad y subgrupo. Curso 2023-2024.....	40
Tabla 13 PI laboral, 2024. Categorías.....	41
Tabla 14 PI laboral. Evolución BG 2021-2025	43
Tabla 15 PDI. Funcionariado. Formación ICE 2024-2025	49
Tabla 16 PDI. Laboral. Formación ICE 2024-2025	50
Tabla 17 PTGAS. Funcionariado. Evolución 2023 a junio 2025	51
Tabla 18. PI laboral. Evolución 2023 a junio 2025	52
Tabla 19 PTGAS. Formación. UFASU. Cursos externos.....	53
Tabla 20 PTGAS. Formación. UFASU. Cursos idiomas extranjeros	53
Tabla 21 Matrícula SPNL. PTGAS. PDI con inclusión PI. Febrero 2024 a octubre 2025.....	54
Tabla 22 Certificados. SPNL. 2Q 2023/24 al 2Q de 2024/25.....	55
Tabla 23 SIPLS. Datos mayo 2024 a septiembre 2025	58
Tabla 24 Órganos unipersonales	60
Tabla 25. Órganos colegiados.....	62
Tabla 26 Juntas de Escuelas y Facultades. Desagregación por centro	64
Tabla 27 Concursos puestos de responsabilidad. Período 2021-20	65
Tabla 28 PTGAS funcionario. Jefaturas. Desagregación por sexo.....	65
Tabla 29 PDI funcionario. Ejercicio derechos laborales 2024 y 2025. Anexo I.....	70
Tabla 30 PDI Laboral. Ejercicio derechos laborales año 2024 y 2025. Anexo I.	74
Tabla 31 PTGAS funcionario. Ejercicio derechos laborales 2024 y 2025. Anexo I.	78
Tabla 32 PI laboral. Cuerpos. Ejercicio derechos laborales 2024 y 2025. Anexo I	82



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 PDI. Distribución por sexo y régimen jurídico	17
Figura 2 PDI. Distribución por sexo y rama de enseñanza. Curso 2023- 2024. Fuente: SIU.	18
Figura 3 PDI. Regímenes jurídicos. Brecha de Género.....	19
Figura 4 PDI funcionario. BG 2024.....	20
Figura 5 PDI funcionario. Evolución por sexo 2021-2025.....	21
Figura 6 PDI funcionario. Evolución BG período 2021-2025	23
Figura 7 PDI laboral. BG 2024	25
Figura 8 PDI. Laboral. Evolución por sexos 2023-2025.....	26
Figura 9 PDI laboral. Evolución BG 2023-2025	28
Figura 10 PDI total funcionario. Edad curso 2023-24	30
Figura 11 PDI laboral total. Edad curso 2023-24	31
Figura 12 PDI. Evolución por sexos cursos 2015/16 a 2023/24	32
Figura 13 PTGAS. Distribución por sexo y régimen jurídico	33
Figura 14 PTGAS. Regímenes jurídicos. Brecha de Género.....	34
Figura 15 PTGAS funcionario. BG 2024	36
Figura 16 PTGAS funcionario Evolución por sexos 2021-2025.....	36
Figura 17 PTGAS funcionario. Evolución BG período 2021-2025	38
Figura 18 PTGAS funcionario. Edad y sexo. Curso 2023-2024.....	39
Figura 19 PTGAS funcionario. Evolución por sexos cursos 2015/16 a 2023/24	40
Figura 20 PI laboral. BG 2024	42
Figura 21 PI laboral Evolución por sexo 2021-2025	42
Figura 22 PI laboral. Evolución BG 2021-2025	44
Figura 23. Órganos unipersonales	61
Figura 24 Órganos colegiados	63
Figura 25 PTGAS funcionario. Jefaturas. Desagregación por sexo	66



I.COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV PLAN DE IGUALDAD UPV (2026-2030)

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. 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 IV Plan de Igualdad y su estudio diagnóstico se constituye con la siguiente composición:

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



II. INFORME DIAGNÓSTICO

1. MARCO NORMATIVO

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.

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 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 análisis de las materias señaladas en el art. 46.2 LOI dan cumplimiento a lo establecido en la LOSU (art. 46.2.k) y a los propios Estatutos de la UPV (art. 56.g).



2. 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).
- Escuelas y facultades.

Es necesario precisar la utilización del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades como fuente consolidada, pública y segura en aquellos datos en los que se ha necesitado e indicándose como fuente consultada. La metodología seguida por el SIIU puede consultarse en su espacio web¹.

Siguiendo la clasificación de colectivos realizada por la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) y la metodología incorporada en la auditoría retributiva facilitada por el Servicio de Oficina Económica de Recursos Humanos (SOERH)² de la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, 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 período de los datos facilitados es indicado en cada apartado. Se advierte que, siendo la auditoría retributiva por ejercicio económico, los datos de personal son los obtenidos de la información de importes anualizados 2024 (auditoría retributiva). Los datos de servicios que han podido actualizar a la fecha más reciente posible al inicio de este estudio, se indica dicha fecha.

¹ Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Estadísticas y datos abiertos. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). <https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/54067704-627d-4008-88cd-ed5ab599f16>

² Fuente: <https://www.upv.es/entidades/SRH/retribuciones/786245normalc.html>



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

El análisis de los datos, así como la redacción del informe, se ha desarrollado en el seno de la Comisión Negociadora del IV Plan con el soporte de la Unidad de Igualdad y Diversidad bajo la dirección del Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad.

En cuanto a los parámetros utilizados para la detección de las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en la UPV:

- Se considera por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. (Disposición Adicional Primera. LO 3/2007).
- Brecha de género (BG) es la diferencia entre las tasas femenina y masculina, expresadas en porcentajes, en la categoría de una variable.

Los porcentajes desagregados por sexo utilizan 2 decimales para el cálculo de la BG y su más precisa expresión. Este criterio tiene como efecto que la suma de porcentajes no redondeados o no utilizados en todos sus decimales, no siempre resulten como 100%. Dado que el indicador de la BG es principal para la percepción de las posibles desigualdades entre mujeres y hombres, se mantiene dicho criterio en todo el estudio.

3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Los Estatutos de la Universitat Politècnica de València (EUPV), aprobados por Decreto 122/2024, de 24 de septiembre, del Consell (DOGV-C-2024-9778), declaran que la Universitat es una institución de derecho público dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio, siendo estos Estatutos la norma básica de su autogobierno, inspirando su organización y actuación democrática en los valores de la libertad, la igualdad, la justicia, la solidaridad y el pluralismo, con pleno respeto del desarrollo sostenible, así como los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y en el Estatut d'autonomia de la Comunitat Valenciana (Art. 1 EUPV).

Es principio rector de la Universitat Politècnica de València (UPV) la libertad académica, que incluye las libertades de cátedra, de investigación y de estudio.

Son fines de la UPV el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios y la composición equilibrada de sus órganos de gobierno, así como 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 (Art. 2 EUPV)).

Las estructuras organizativas de la UPV están integradas por campus, facultades, escuelas técnicas o politécnicas superiores, escuela de doctorado, departamentos, institutos universitarios de investigación y aquellos otros centros o estructuras necesarios para el desempeño de sus funciones y el desarrollo de sus actividades. La creación, modificación y supresión de las facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas politécnicas superiores será acordada por la Generalitat (Art. 14 EUPV).



**VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD**

El personal de la UPV, datos a 31 de diciembre de 2024 observados según el registro retributivo que se aporta en el apartado correspondiente, 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 de las que 983 son mujeres y 1.948 hombres, mientras que el colectivo PTGAS y PI está integrado por un total de 3.849 personas, integrado por 1.913 mujeres y 1.936 hombres.

El colectivo PTGAS funcionario está integrado por un total de 1.873 personas de las que 1.088 son mujeres y 785 hombres, mientras que el colectivo PI lo componen un total de 1.976 personas con la presencia de 825 mujeres y 1.151 hombres.

A ello se suma la existencia de personal eventual que, a fecha 2024, consta de un total de 7 personas, siendo 6 mujeres y 1 hombre.

La actividad UPV se desarrolla en tres campus: Vera (Valencia), Gandia (provincia de Valencia) y Alcoi (provincia de Alicante). A los campus en la Comunitat Valenciana se suma el campus Hangzhou con el Beihang Valencia Polytechnic Institute (BVPI), como proyecto piloto del Sino-Foreigner Excellence Engineering Program del Ministerio de Educación de China, que iniciará su actividad en el curso 2026-2027. Por acuerdo del Consejo de Gobierno, sesión 20/10/2025, se han aprobado 10 nuevos títulos que se suman a 4 programas de doctorado.

A la fecha de este estudio, noviembre 2025, los datos facilitados corresponden a la configuración de las sedes UPV en la Comunitat Valenciana.

Así, la UPV está formada por 14 escuelas y facultades, distribuidas en sus tres campus valencianos, y las que se suma la Escuela de Doctorado³:

- Escuela Técnica Superior de Arquitectura
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Aeroespacial y Diseño Industrial
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Geodésica, Cartográfica y Topográfica
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación
- Facultad de Administración y Dirección de Empresas
- Facultad de Bellas Artes
- Escuela Politècnica Superior de Alcoi
- Escuela Politècnica Superior de Gandía

³ Fuente: <https://www.upv.es/organizacion/escuelas-facultades/index-es.html>



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

La UPV cuenta con un total de 41 departamentos con impartición de docencia reglada, 18 institutos universitarios de investigación, 4 institutos universitarios mixtos y concertados, 1 Instituto de investigación interuniversitario, 20 centros de investigación, 3 centros de investigación mixtos y concertados, 13 unidades de investigación conjunta y 4 estructuras de apoyo (Microscopia Electrónica, Servicio de Radiaciones, Servicio de Promoción y Apoyo a la Investigación, Innovación y Transferencia, y Servicio de Gestión de la I+D+i) y otras 7 entidades de investigación diferenciadas de las anteriores ⁴.

A fecha de noviembre 2025, la UPV oferta 41 grados, 17 dobles grados, 92 másteres universitarios, 20 másteres habilitantes, 10 másteres interuniversitarios, 18 dobles másteres, 4 másteres Erasmus Mundus, 23 programas de doctorado y 9 programas de doctorado interuniversitario⁵.

Se facilita la ficha descriptiva de la Universitat incorporando los datos de personal siguiendo lo establecido en la auditoria retributiva del ejercicio 2024.

DATOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA	
Nombre o Razón Social	Universitat Politècnica de València
NIF	Q4618002B
Forma Jurídica	Sector público institucional ⁶
Año de constitución	1971
Actividad	Enseñanza e Investigación Universitaria
Ámbito geográfico	Comunitat Valenciana
Página web	http://www.upv.es
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	José Esteban Capilla Romá
Cargo	Rector
Teléfono	963877100
e-mail	rector@upv.es

⁴ Web UPV. Investigación. Estructuras de investigación. <https://www.upv.es/investigacion/estructuras/index-es.html>

⁵ Web UPV. Estudios.

<https://www.upv.es/estudios/grado/index-es.html>

<https://www.upv.es/estudios/master/index-es.html>

<https://www.upv.es/entidades/doctorado/oferta-de-programas-de-doctorado-2/>

⁶ Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Art. 2.2.c). Permalink ELI:

<https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/01/40/con>



**VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD**

ACTIVIDAD			
Sector Actividad	Enseñanza e Investigación Universitaria		
CNAE	85.41		
Descripción de la actividad	Educación superior, desarrollo de la investigación y transferencia e intercambio del conocimiento. Su principio rector es la libertad académica, que incluye las libertades de cátedra, de investigación y de estudio.		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Valencia: campus de Vera y campus de Gandía. Provincia de Alicante: campus de Alcoy. Provincia Zhejiang. Ciudad de Hangzhou (China) Beihang Valencia Polytechnic Institute (BVPI) con Inicio de actividad 2026/27		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres 2.902	Hombres 3.885	Total 6.787
Centros de trabajo	Campus de Vera (Valencia), campus de Gandía (Valencia), campus de Alcoy (Alicante), Beihang Valencia Polytechnic Institute (BVPI)		
Presupuestos de la UPV 2025	426.975.325,37		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización https://www.upv.es/entidades/ger/vgrrhh/		
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	35 mujeres	43 hombres	Total 78



4. ORGANIGRAMA

Se presenta la estructura orgánica y funcional de los órganos de gobierno y representación unipersonales en el ámbito general de la UPV, según resolución del rector publicada en el BOUPV 2025/0175 de 31 de octubre de 2025⁷.

RECTOR

Máxima autoridad académica de la Universitat y ostenta la representación de ésta. Ejerce todas las atribuciones conferidas por los Estatutos de la Universitat Politècnica de València

CONSEJO DE DIRECCIÓN

Asiste al rector en sus funciones. Está integrado por las personas titulares de los vicerrectorados, direcciones delegadas del rector, Secretaría General y Gerencia.

NIVEL DIRECTIVO UNIVERSITARIO

Personas titulares de los Vicerrectorados y de las Direcciones Delegadas son las responsables de la gestión de las funciones universitarias que les atribuya el Rector y actúan bajo la dirección inmediata de éste. Bajo la directa dependencia del Rector, la persona titular de la Secretaría General es la responsable de las funciones que le atribuye el artículo 68 de los Estatutos de la Universitat. Bajo la directa dependencia del Rector, la persona titular de la Gerencia es la responsable de las funciones que le atribuye el artículo 70 de los Estatutos de la Universitat.

EQUIPO RECTORAL

Personas titulares de los siguientes órganos unipersonales de gobierno

- Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad.
 - Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.
 - Vicerrectorado de Investigación.
 - Vicerrectorado de Planificación, Estudios, Calidad y Acreditación.
 - Vicerrectorado de Desarrollo Sostenible de los Campus.
 - Vicerrectorado de Infraestructuras y Coordinación de los Campus.
 - Vicerrectorado de Innovación y Transferencia.
 - Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento.
 - Vicerrectorado de Internacionalización y Comunicación.
 - Vicerrectorado de Transformación Digital.
 - Vicerrectorado de Empleo, Formación Permanente y Lenguas.
 - Vicerrectorado de Convivencia y Bienestar.
 - Dirección Delegada del Gabinete del Rector.
 - Secretaría General.
 - Gerencia.
-

⁷ Boletín UPV. Texto consolidado de la Resolución del Rector, de 1 de marzo de 2025, por la que se aprueba la estructura orgánica y funcional de los órganos de gobierno y representación unipersonales del ámbito general de la UPV. Boletín 2025/0175



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

NIVEL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN Y LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS

Integrado por las estructuras de administración y de servicios dependientes de los vicerrektorados, direcciones delegadas, la Secretaría General o la Gerencia, o en su caso, del Rector.

COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS Y DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA

De cada uno de dichos órganos directivos dependen orgánica y funcionalmente las áreas, servicios, unidades o estructuras equivalentes que se les adscriben.

Vicerrektorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Acción Cultural. • Área de Fondo de Arte y Patrimonio UPV • Universidad Sénior. • Alumni UPV. • Unidad de Igualdad y Diversidad. • Editorial Universitat Politècnica de València.
Vicerrektorado de Profesorado y Ordenación Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Profesorado. • Área de Ordenación Académica.
Vicerrektorado de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Programas de Investigación. • Área de Biblioteca, Documentación y Ciencia Abierta. • Escuela de Doctorado. • Servicio de Gestión Operativa de la I+D+i. • Servicio de Biblioteca y Documentación Científica. • Servicio de Microscopía Electrónica. • Estructuras de apoyo a la investigación (Servicio de Radiaciones, Laboratorio de Compatibilidad Electromagnética, Laboratorio de Radioactividad Ambiental, Instalación de I+D y línea piloto de microfabricación UPVfab, Servicio de Investigación Aerodinámica, así como aquellas otras estructuras de apoyo de las que pueda dotarse la Universitat Politècnica de València).
Vicerrektorado de Planificación, Estudios, Calidad y Acreditación	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Planificación Estratégica. • Área de Oferta Académica y Gestión de Títulos. • Área de Calidad y Acreditación. • Área de Transformación Docente. • Área de Excelencia Académica. • Instituto de Ciencias de la Educación. • Servicio de Evaluación, Calidad y Acreditación.
Vicerrektorado de Desarrollo Sostenible de los Campus	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Transición Verde. • Área de Planificación Urbanística e Infraestructuras Singulares. • Servicio de Mantenimiento. • Unidad de Medioambiente.
Vicerrektorado de Infraestructuras y Coordinación de los Campus	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Planificación de Infraestructuras. • Área de Gestión de Espacios y Servicios generales. • Servicio de Infraestructuras. • Unidad de Servicios Generales.



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

Vicerrectorado de Innovación y Transferencia	<ul style="list-style-type: none">• Área de la Ciudad Politécnica de la Innovación.• Servicio de Promoción y Apoyo a la Investigación, Innovación y Transferencia.• Servicio de Asesoramiento a la I+D+i
Vicerrectorado de Estudiantes y Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none">• Área de Estudiantes, Rendimiento y Evaluación Curricular.• Área de Emprendimiento y del Programa IDEAS.• Área de Generación Espontánea.• Servicio de Estudiantes.• Casa del Alumno.
Vicerrectorado de Internacionalización y Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Área de Comunicación.• Área de Internacionalización.• Área de Cooperación al Desarrollo.• Área de Captación.• Servicio de Internacionalización.• Centro de Cooperación al Desarrollo
Vicerrectorado de Transformación Digital	<ul style="list-style-type: none">• Área de Innovación y Soluciones Digitales.• Área de Tecnologías y Servicios Digitales.• Servicio de Aplicaciones.• Servicio de Sistemas y Redes de Comunicación.
Vicerrectorado de Empleo, Formación Permanente y Lenguas	<ul style="list-style-type: none">• Área de Formación Permanente.• Área de Empleo y Cátedras de Empresa.• Área de Lenguas.• Centro de Formación Permanente.• Centro de Lenguas.• Servicio Integrado de Empleo.
Vicerrectorado de Convivencia y Bienestar	<ul style="list-style-type: none">• Área de Gestión de la Prevención.• Área de Deportes.• Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral.• Servicio de Estudios Deportivos y Sociedad.• Unidad de Formación para la Administración y los Servicios Universitarios (UFASU).• Centro Infantil Vera.• Escola d'Estiu.
Dirección Delegada del Gabinete del Rector	<ul style="list-style-type: none">• Oficina del Rector.• Oficina de Protocolo.



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

Secretaría General	<ul style="list-style-type: none">• Vicesecretaría General• Área de Órganos Colegiados y Organización Administrativa.• Área de Transparencia y Gestión de Concesiones.• Área de Coordinación y Apoyo a la Secretaría General.• Área de Entidades Dependientes y Gestión Patrimonial.• Delegación de Protección de Datos.• Servicio Jurídico.• Servicio de Normativa y Coordinación Administrativa• Servicio de Administración Electrónica y Transparencia.• Servicio de Promoción y Normalización Lingüística.
Gerencia	<ul style="list-style-type: none">• Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización.• Vicegerencia de Gestión Económica y de la I+D+i.• Área de Coordinación Económica.• Área de Recursos Estratégicos.• Servicio de Gestión Económica.• Servicio de Tesorería y Gestión Tributaria.• Servicio de Financiación y Presupuestos.• Servicio de Contratación.• Servicio de Gestión de Personal Técnico, de Gestión, y de Administración y Servicios• Servicio de Gestión de Personal de investigación• Servicio de Gestión de Personal Docente e Investigador• Servicio Económico de Recursos Humanos.
Área de Control Interno	<ul style="list-style-type: none">• Servicio de Fiscalización.
Área de Ciberseguridad	Actúa bajo la dependencia funcional del Rector en lo que se refiere a las labores que desempeñe.
Órgano de Coordinación en materia de infraestructuras	Formarán parte de este órgano: <ul style="list-style-type: none">• El Rector, que lo presidirá.• Las personas titulares de los vicerrektorados con competencias en materia de infraestructuras.• La persona titular de la Gerencia.• La persona titular de la Dirección Delegada del Gabinete del Rector.• Cualquier otra persona que, a criterio de la Presidencia, deba incorporarse al órgano con carácter permanente o de forma puntual para cualquiera de sus reuniones.



5. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

El informe diagnóstico previo al IV Plan de Igualdad negociado sigue lo dispuesto en el art. 46.2 LOI referido a las materias vinculadas al personal de la UPV. Es decir, se vincula a la existencia de relación salarial. En este sentido, como se ha mencionado más arriba, el análisis se ajusta a los datos de personal aportado por la auditoría salarial.

Son objetivos específicos del informe diagnóstico:

- 1- Conocer la estructura del personal UPV mediante el análisis de los datos desagregados por sexo.
- 2- 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.

5.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES: DISTRIBUCIÓN POR SEXO

El análisis cuantitativo de la plantilla se realiza según el informe de importes anualizados del ejercicio 2024, con desagregación de datos por sexo, que permitirá una mejor planificación de las medidas y acciones dirigidas a eliminar posibles desigualdades entre sexos, así como el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.

Se analizan los datos correspondientes a:

- Personal Docente e Investigador (PDI)
- Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), incluyendo de forma diferenciada al colectivo de Personal laboral de Investigación (PI).

5.1.1. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

El colectivo PDI se compone de 2.931 personas que, en su distribución global, según el análisis de los datos desagregados por sexo, revela la sobrerrepresentación masculina alcanzando 66,46%, ante el 33,53% de mujeres, existiendo una brecha de género (BG) de magnitud -32,93 (Tabla 1).

Se recuerda que la brecha de género (BG) o diferencia porcentual entre la tasa de mujeres y tasa de hombres, muestra magnitud negativa, expresada con el símbolo (-) cuando existe infrarrepresentación de la mujer en ese conjunto, mientras que la magnitud positiva de la BG supone su sobrerrepresentación.



Tabla 1 PDI. Distribución por sexo y régimen jurídico

RÉGIMEN JURÍDICO	MUJERES	HOMBRES	Miembros
FUNCIONARIADO	520	1.145	1.665
LABORAL	463	803	1.266
Total PDI	983	1948	2.931
PDI	M%	H%	BG
	33,53%	66,46%	-32,93

La composición equilibrada o paridad⁸ se entiende alcanzada con la presencia del 40% del sexo menos representado, tasa no es alcanzada por la mujer en el conjunto del colectivo PDI (Figura 1).

⁸ LOI. Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

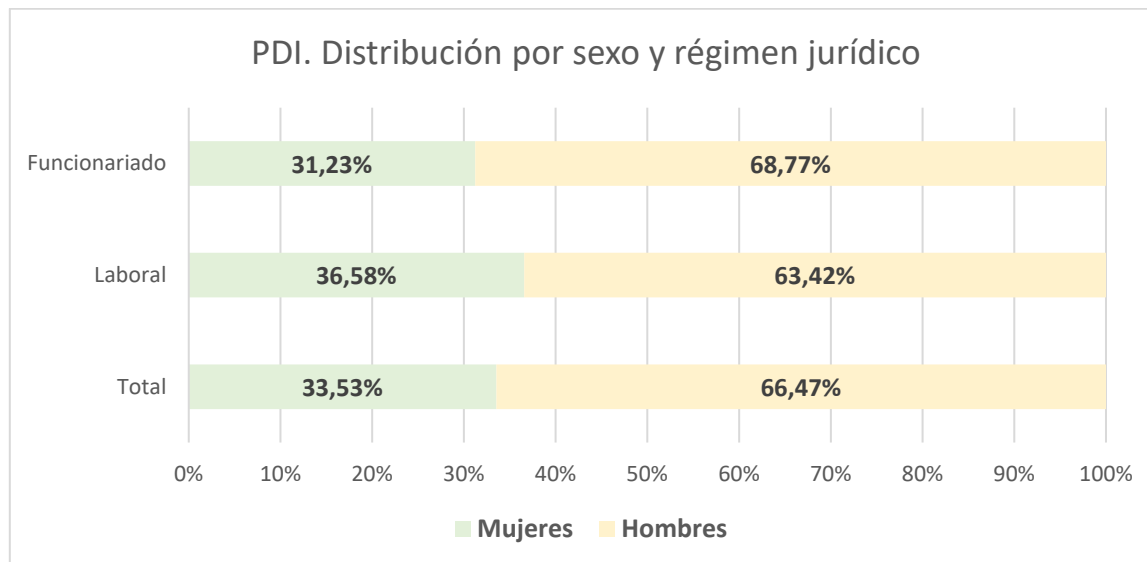


Figura 1 PDI. Distribución por sexo y régimen jurídico

Por lo que se refiere a la presencia de la mujer PDI por rama de enseñanza, según datos SIIU para el curso 2023-2024, las únicas áreas de conocimiento con composición equilibrada son el área de Artes y Humanidades, así como Ciencias Sociales y Jurídicas que se sitúa en el límite del equilibrio. Es la rama de Ingeniería y Arquitectura la que presenta la BG más amplia por infrarrepresentación de la mujer, seguida de las Ciencias, aunque con BG próxima al mínimo de 40% del sexo menos representado, aquí la mujer con una presencia de 38,53%.

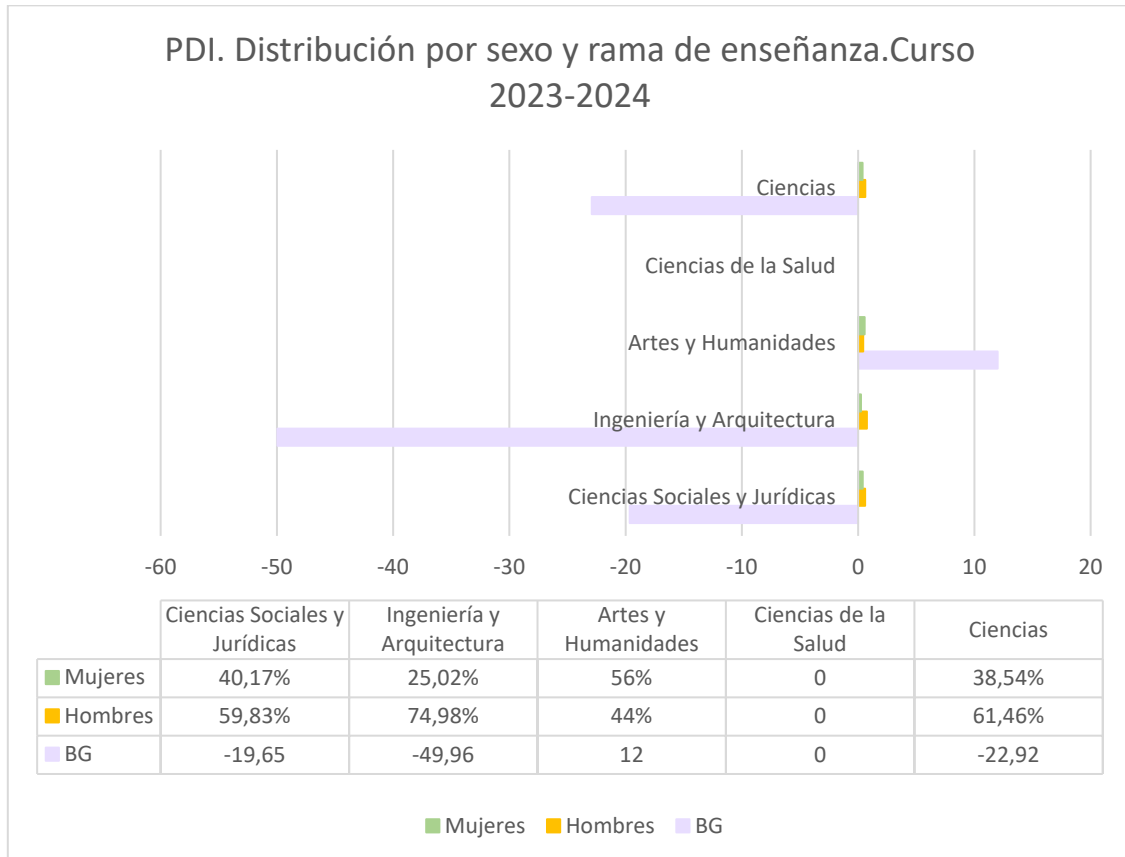


Figura 2 PDI. Distribución por sexo y rama de enseñanza. Curso 2023- 2024. Fuente: SIU.

Por lo que se refiere a la BG, se mantiene en ambos regímenes jurídicos (Figura 3). 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.

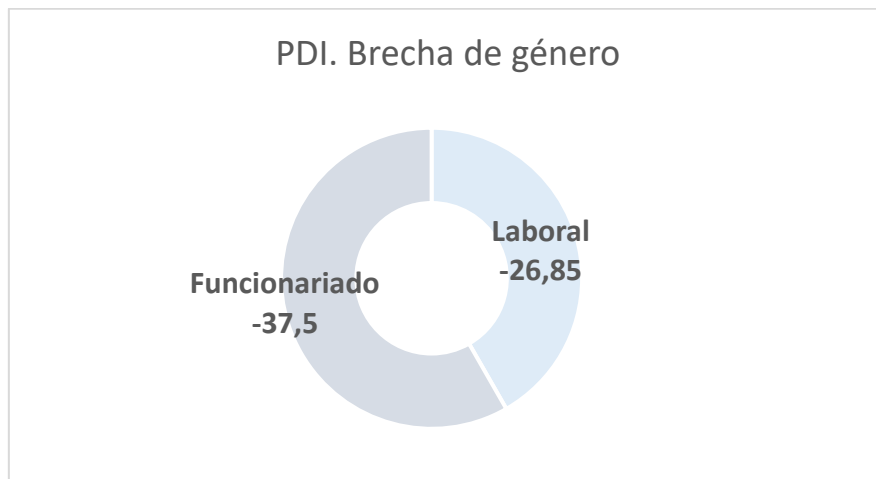


Figura 3 PDI. Regímenes jurídicos. Brecha de Género.

En cuanto al PDI funcionario (Tabla 2), destaca por su alto índice de desigualdad el cuerpo de cátedra universitaria cuya brecha de género (BG) arroja una magnitud de -55,68 para el ejercicio 2024.

El cuerpo de cátedra de escuela universitaria alcanza una BG de -60, que debe ser considerada en el marco minoritario del propio cuerpo y su representación en el conjunto de la UPV. El cuerpo más próximo al equilibrio, con una tasa de 36,90% de mujeres, es el titular de universidad (Tabla 2). La representación gráfica de la BG 2024 para el funcionariado del PDI se facilita en la figura 4.

Tabla 2 PDI funcionario 2024

FUNCIONARIADO	1.665	M%	H%	BG
Cátedra de Escuela Universitaria	20	20%	80%	-60
Mujer	4			
Hombre	16			
Cátedra de Universidad	564	22,16%	77,84%	-55,68
Mujer	125			
Hombre	439			
Titular de Universidad	984	36,90%	63,10%	-26,2
Mujer	363			
Hombre	621			
Titular Escuela Universitaria	97	29%	71%	-42
Mujer	28			
Hombre	69			
TOTAL = 520M + 1.145H =	1.665	31,23%	68,77%	-37,54

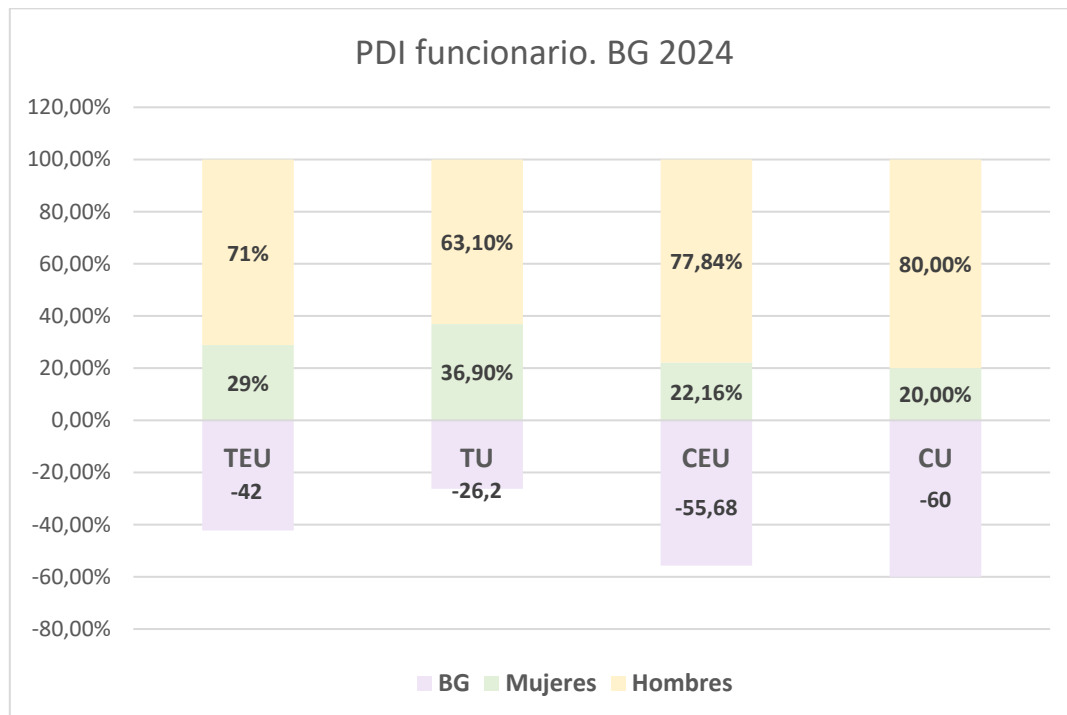


Figura 4 PDI funcionario. BG 2024

La evolución de la BG desde 2021, fecha en la que constan los primeros importes anualizados, se incorpora en la tabla 3.

Se observa cómo la BG disminuye en cátedra universitaria (CU), titular de universidad (TU) y titular de escuela universitaria (TEU). No así en cátedra de escuela universitaria (CEU) en la que el comportamiento de la BG responde, en el contexto UPV, a la jubilación de sus miembros que contaban con una minoría de catedráticas de escuela frente a sus compañeros.

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 su progreso positivo. El impacto de la incorporación de la mujer en el régimen laboral tiene su réplica en el régimen del funcionariado como parte del progreso de la carrera profesional académica.

Según la previsión para el año 2025, la BG total quedará situada en una magnitud de -36,75 constatándose la reducción gradual de la BG (Tabla 3), tomando como referencia los datos aportados periódicamente a la estadística estatal, aquí con valor del mes de julio 2025

Se recuerda que el informe de importes anualizados correspondiente al ejercicio de que se trate no está disponible hasta su cierre íntegro en el siguiente ejercicio. Por tanto, los datos 2025 aquí facilitados no pueden considerarse definitivos, pero sí una aproximación a los importes anualizados de dicho ejercicio.

Contemplando el período 2021-2025, la evolución por sexo en el conjunto del funcionariado PDI muestra el lento avance de la presencia de la mujer en el conjunto de los cuerpos funcionariales (Figura 4), aunque se mantiene constante.

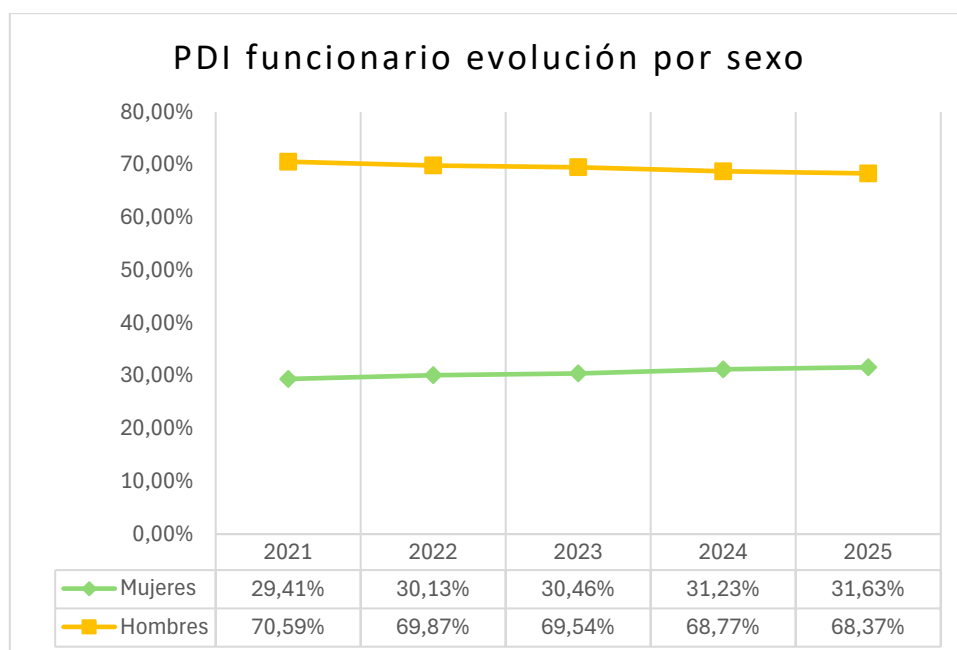


Figura 5 PDI funcionario. Evolución por sexo 2021-2025

La incorporación de la mujer a los cuerpos funcionariales, como se ha expuesto, arroja una BG importante en cátedra universitaria aun cuando haya una reducción porcentual.

Se facilita la evolución de la BG 2021-2025 y su representación gráfica (Tabla 3. Figura 6)



Tabla 3. PDI funcionario. Evolución BG período 2021-2025

Funcionariado	2021	2022	2023	2024	2025 Previsión
CU	20,14%M 79,86%H	21,60%M 78,40%H	21,57% M 78,43% H	22,16% M 77,84% H	22,80%M 77,20%H
BG	-59,72	-56,80	-56,86	-55,68	-54,40
CEU	31,03%M 68,97%H	21,70%M 78,30%H	21,74% M 78,26% H	20%M 80% H	17,60%M 82,40%H
BG	-37,94	-56,60	-56,52	-60	-64,80
TU	34,27%M 65,73%H	35,20%M 64,80%H	35,67% M 64,33% H	36,90% M 63,10% H	37,20%M 62,80%H
BG	-31,46	-29,60	-28,66	-26,20	-25,60
TEU	27,00%M 73%H	28%M 72%H	29,10% M 70,90% H	28,86% M 71,14% H	31%M 69%H
BG	-46	-44	-41,80	-42,28	-38
TOTAL	29,41%M 70,59%H	30,14%M 69,86%H	30,45% M 69,55% H	31,24% M 68,76% H	31,63%M 68,37%H
BG Total	-41,18	-39,72	-39,1	-37,52	-36,74

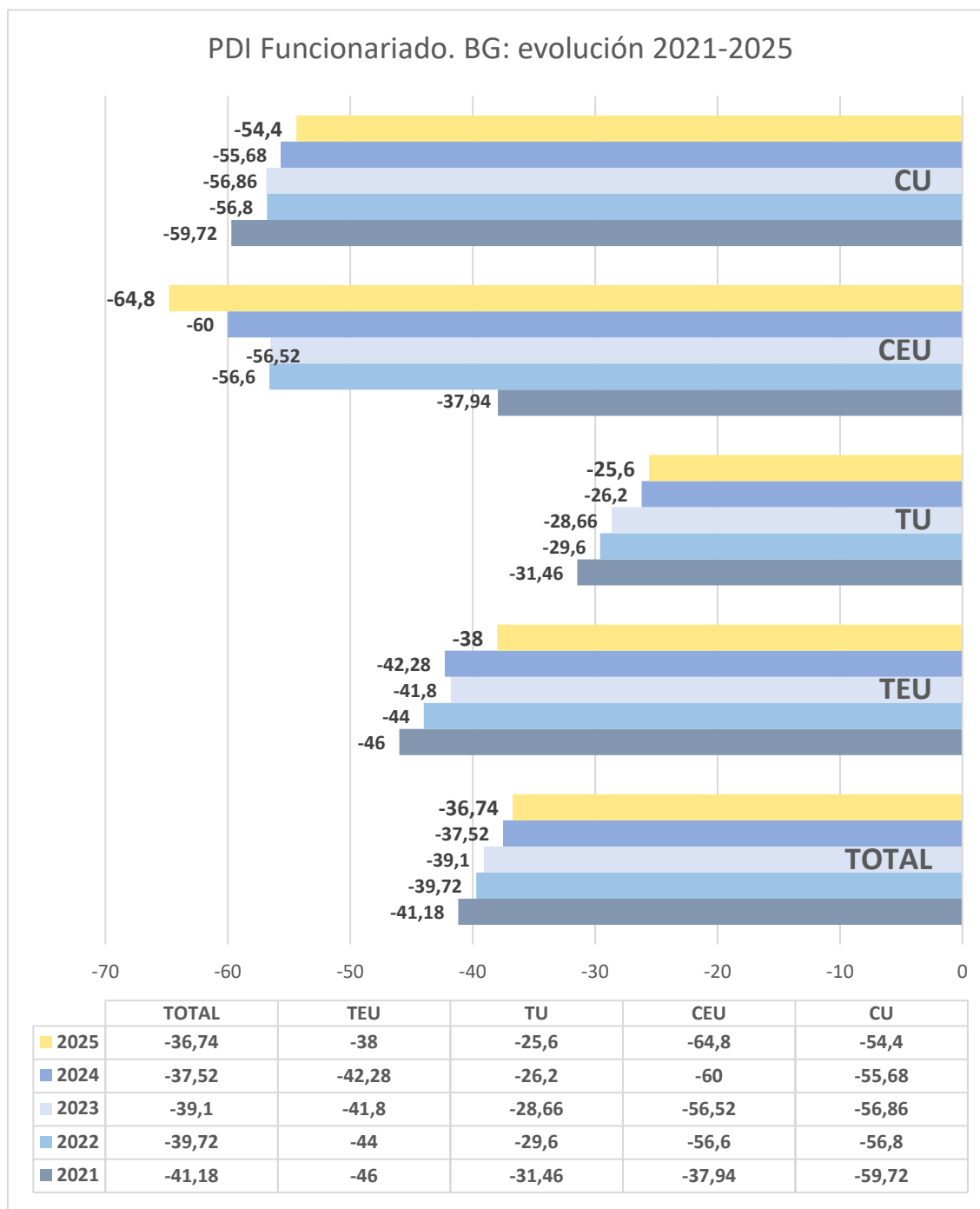


Figura 6 PDI funcionario. Evolución BG período 2021-2025

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

En cuanto al PDI laboral (Tabla 4. Figura 7), afectado en su estructura por las reformas de la LOSU, se mantiene la tendencia de la sobrerrepresentación de los hombres frente a sus compañeras en todas las categorías, salvo en la categoría laboral de profesorado colaborador (colectivo de 34 personas) que alcanza la igualdad, y las categorías del profesorado ayudante doctor y del profesorado contratado doctor en las que se mantiene una presencia equilibrada.

Tabla 4 PDI laboral 2024

LABORAL	1.266	M%	H%	BG
Profesorado Asociado - ASO	718	32,72%	67,27%	-34,54
Mujer	235			
Hombre	483			
Profesorado Asociado Indefinido ASO IND	10	30%	70%	-40
Mujer	3			
Hombre	7			
Profesorado Ayudante Doctor - AYD	165	47,27%	52,73%	-5,46
Mujer	78			
Hombre	87			
Profesorado Colaborador- COL	34	50%	50%	0
Mujer	17			
Hombre	17			
Profesorado Contratado Doctor - COD	87	48,27%	51,73%	-3,46
Mujer	42			
Hombre	45			
Profesorado Distinguido- DIST	1	0	100%	100
Hombre	1			
Profesorado Emérito - EME	23	13,04%	86,96%	-73,92
Mujer	3			
Hombre	20			
Profesorado Permanente Laboral PERM/PPL	219	36,53%	63,47%	-26,94
Mujer	80			
Hombre	139			
Profesorado Sustituto - SUS	9	55,56%	44,44%	11,12
Mujer	5			
Hombre	4			
TOTAL = 463M + 803H=	1.266	36,58%	63,42%	-26,84

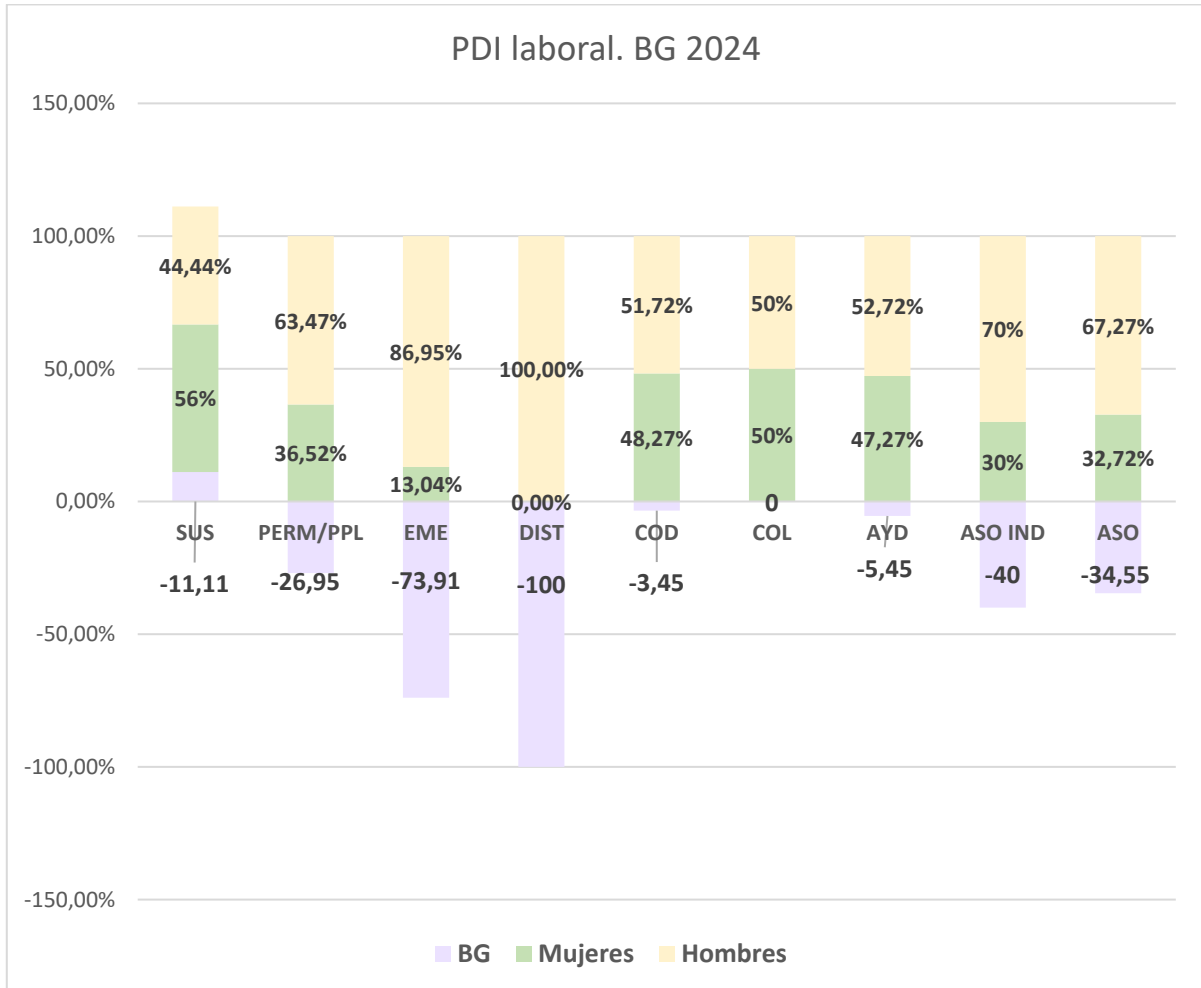


Figura 7 PDI laboral. BG 2024

El cambio de estructura en el PDI laboral propiciado por la LOSU dificulta el seguimiento de la evolución de la BG en período idéntico al PDI funcionario aun cuando se recurra a la estadística ministerial. Por ello se aportan los datos que constan desde 2023.

La presencia de la mujer se ha mantenido estable durante los años 2023 y 2024. La previsión, según datos de junio para el ejercicio 2025, es de retroceso (Figura 8).

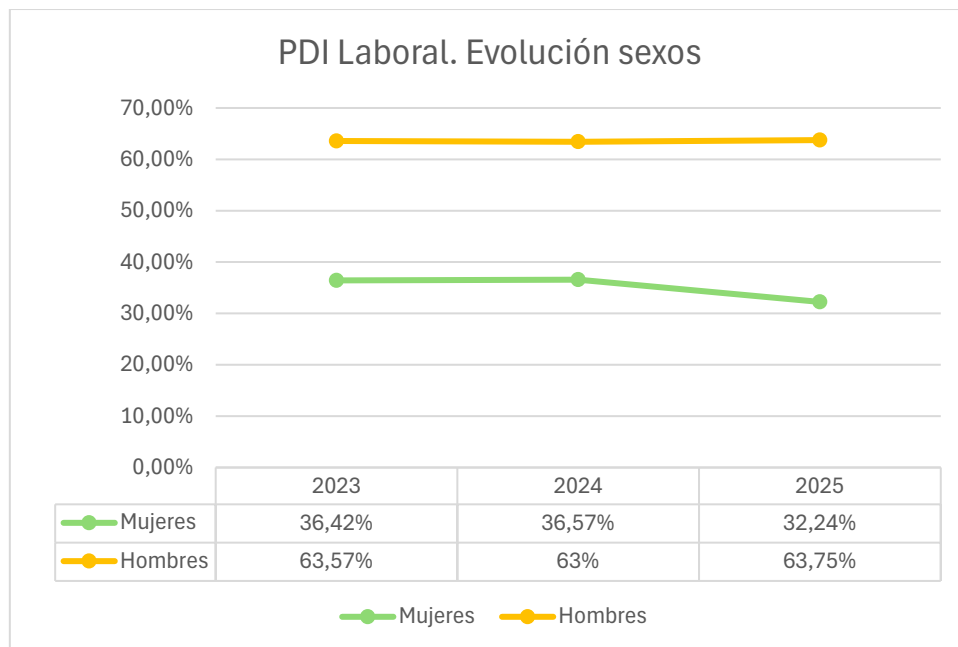


Figura 8 PDI. Laboral. Evolución por sexo 2023-2025

El análisis de la BG en el PDI laboral sigue la estructura establecida en LOSU, tomando como período de referencia 2023-2025 (Tabla 5) y su representación gráfica (Figura 9). La ausencia de dato se indica como ND.



Tabla 5 PDI laboral. Evolución BG 2023-2025

Laboral	2023	2024	2025 Previsión
AYD	38,27% M 61,72% H	47,27%M 52,72%H	52,50% M 47,50% H
BG	-23,45	-5,45	5
ASO	33,41% M 66,58% H	32,72%M 67,27%H	32,70% M 67,30% H
BG	-33,17	-34,55	-34,6
ASO INDEF.	ND	30%M 70%H	ND
BG	ND	-40	ND
COD	46,03%M 53,96%H	48,27%M 51,72%H	ND
BG	-7,93	-3,45	ND
COL	52,63% M 47,36% H	50%M 50%H	50% M 50% H
BG	5,27	0	0
DISTING.	ND	0%M 100%H	ND
BG	ND	-100	ND
EME	15,78% M 84,21% H	13,04% 86,95%	13% M 87% H
BG	-68,43	-73,91	-74
PERM / PPL 2025	ND	36,52%M 63,47%H	38,80% M 61,20% H
BG	ND	-26,95	-22,40
SUS	ND	55,55%M 44,44%H	ND
BG	ND	11,11	ND
Total	36,42% M 63,57% H	36,57%M 63,42%H	32,24% M 63,75% H
Total BG	-27,15	-26,85	-31,51

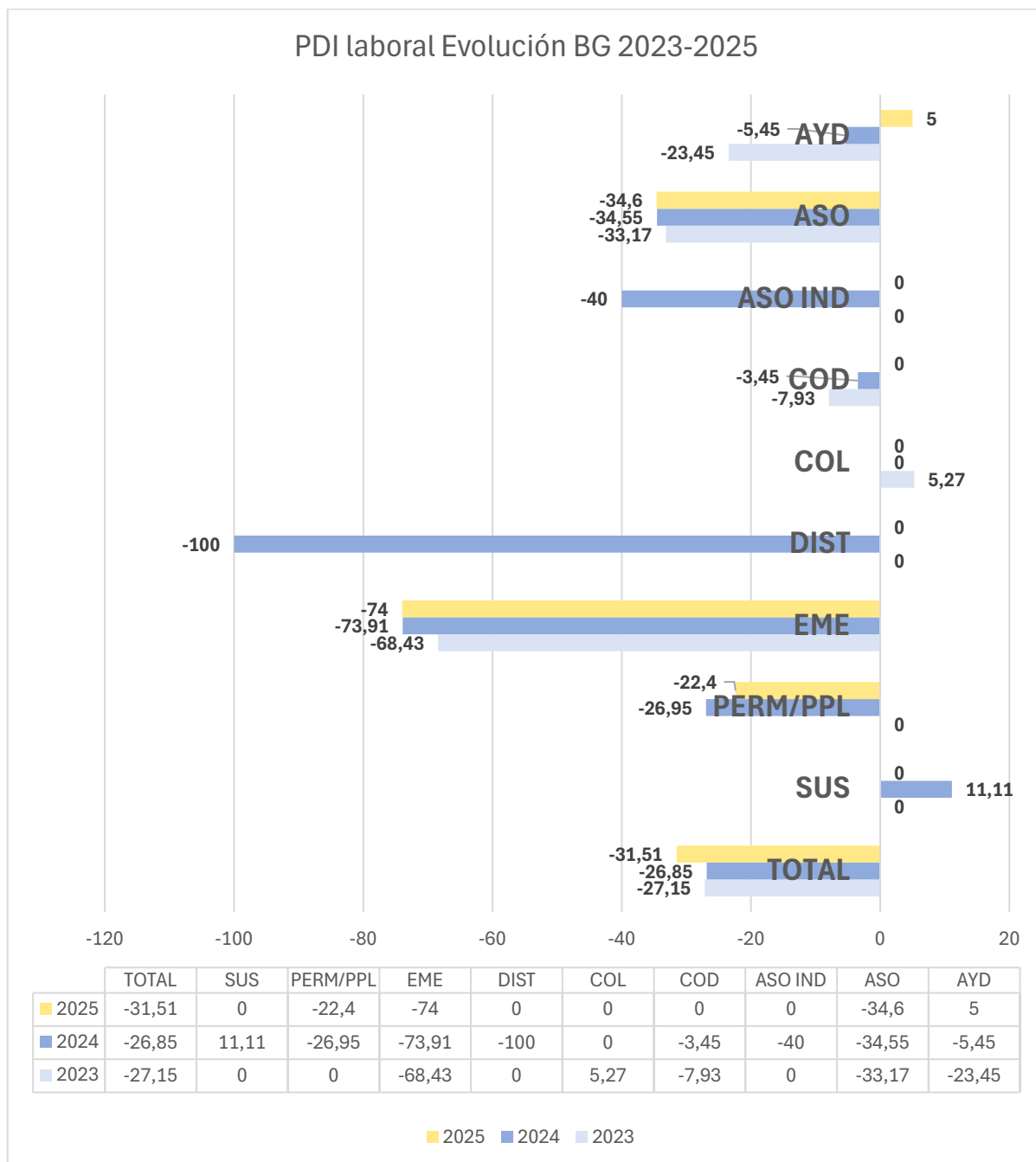


Figura 9 PDI laboral. Evolución BG 2023-2025

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.

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

Iniciándose la carrera docente e investigadora a través del régimen laboral, se prevé la reducción de la BG en el futuro funcionariado, aunque afectada por factores no resueltos vinculados a elementos de evaluación en el progreso de la carrera académica, ejercicio de derechos de conciliación y oportunidades profesionales asociadas a los condicionantes de la configuración de la dimensión de la investigación en la carrera académica.

El incesante aumento en la incorporación del talento femenino a las áreas de conocimiento STEAM y su continuidad en la carrera académica e investigadora es una realidad que, finalmente, transformará en un próximo futuro la composición de la propia plantilla PDI.

Por lo que se refiere a la evolución de la plantilla en relación con su edad y tasa de envejecimiento se ha recurrido al SIIU para la extracción de los datos que facilitan la edad media, el porcentaje de plantilla joven o menor de 35 años, el porcentaje en proceso de jubilación o edades comprendidas entre 60 y 66 años (ambos incluidos), porcentaje de la plantilla con 67 años o más y la inclusión de las nuevas categorías creadas por la LOSU (profesorado permanente laboral y profesorado distinguido).

Para seguir con detalle la evolución por cuerpo funcional y categoría laboral se facilitan los correspondientes datos en las tablas 6 y 7. Las figuras 10 y 11 muestran los datos globales de ambos regímenes del PDI. Se recuerda que SIIU presenta los datos por curso académico, aquí 2023-2024.

Tabla 6 PDI. Cuerpos funcionariado. Edad. Curso 2023-2024

AMBOS SEXOS	CU	TU	CEU	TEU
Edad Media	56,29	53,43	62,00	58,90
% Plantilla joven	0,00	0,11	0,00	0,00
% Plantilla en proceso de jubilación	23,14	18,70	55,00	28,13
% Plantilla con 67 o más años	8,99	2,46	15,00	13,54
MUJERES				
Edad Media	55,62	52,38	64,25	59,19
% Plantilla joven	0,00	0,00	0,00	0,00
% Plantilla en proceso de jubilación	19,64	16,57	50,00	33,33
% Plantilla con 67 o más años	4,46	0,87	25,00	11,11
HOMBRES				
Edad Media	56,48	54,04	61,44	58,78
% Plantilla joven	0,00	0,17	0,00	0,00
% Plantilla en proceso de jubilación	24,09	19,93	56,25	26,09
% Plantilla con 67 o más años	10,22	3,38	12,50	14,49

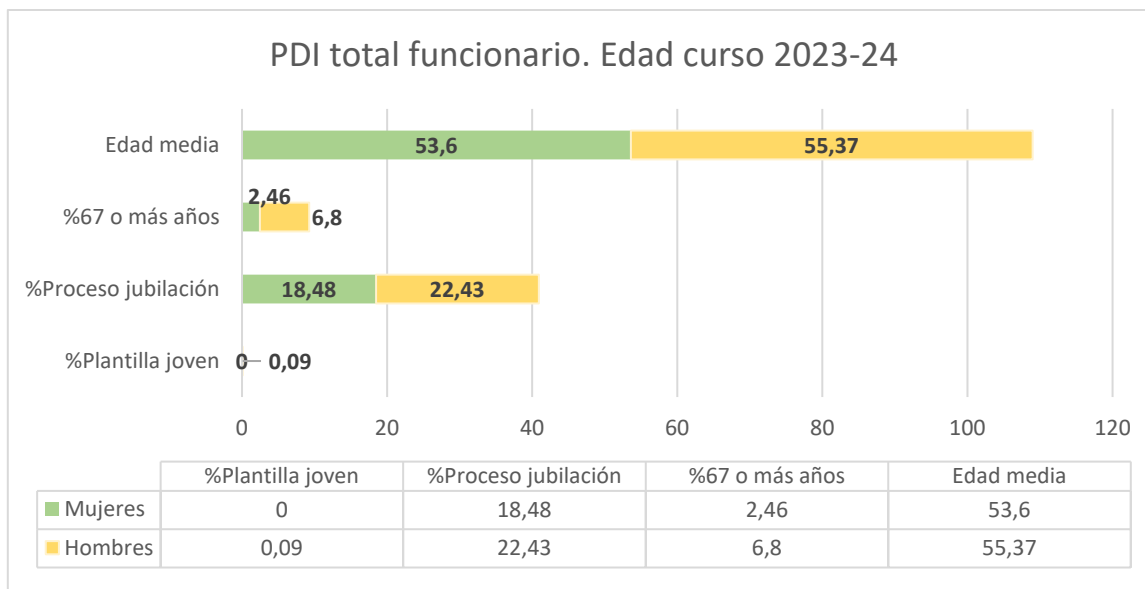


Figura 10 PDI total funcionario. Edad curso 2023-24

Tabla 7 PDI. Categorías laborales. Edad. Curso 2023-2024

AMBOS SEXOS	PPL	AYD	COD	ASO	COL	SUS	DIST	EME
Edad Media	47,40	40,40	49,38	47,47	55,24	0,00	0,00	72,24
% Plantilla joven	4,40	22,06	5,75	8,58	0,00	0,00	0,00	0,00
% Plantilla en proceso de jubilación	6,29	1,47	5,75	7,85	14,71	0,00	0,00	0,00
% Plantilla con 67 o más años	0,00	0,00	0,00	0,58	2,94	0,00	0,00	100,00
MUJERES								
Edad Media	46,49	38,07	49,93	45,72	54,88	0,00	0,00	...
% Plantilla joven	5,26	31,03	2,38	9,78	0,00	0,00	0,00	...
% Plantilla en proceso de jubilación	5,26	0,00	2,38	4,00	11,76	0,00	0,00	...
% Plantilla con 67 o más años	0,00	0,00	0,00	0,44	0,00	0,00	0,00	...
HOMBRES								
Edad Media	47,90	42,13	48,87	48,32	55,59	0,00	0,00	72,29
% Plantilla joven	3,92	15,38	8,89	7,99	0,00	0,00	0,00	0,00
% Plantilla en proceso de jubilación	6,86	2,56	8,89	9,72	17,65	0,00	0,00	0,00
% Plantilla con 67 o más años	0,00	0,00	0,00	0,65	5,88	0,00	0,00	100,00

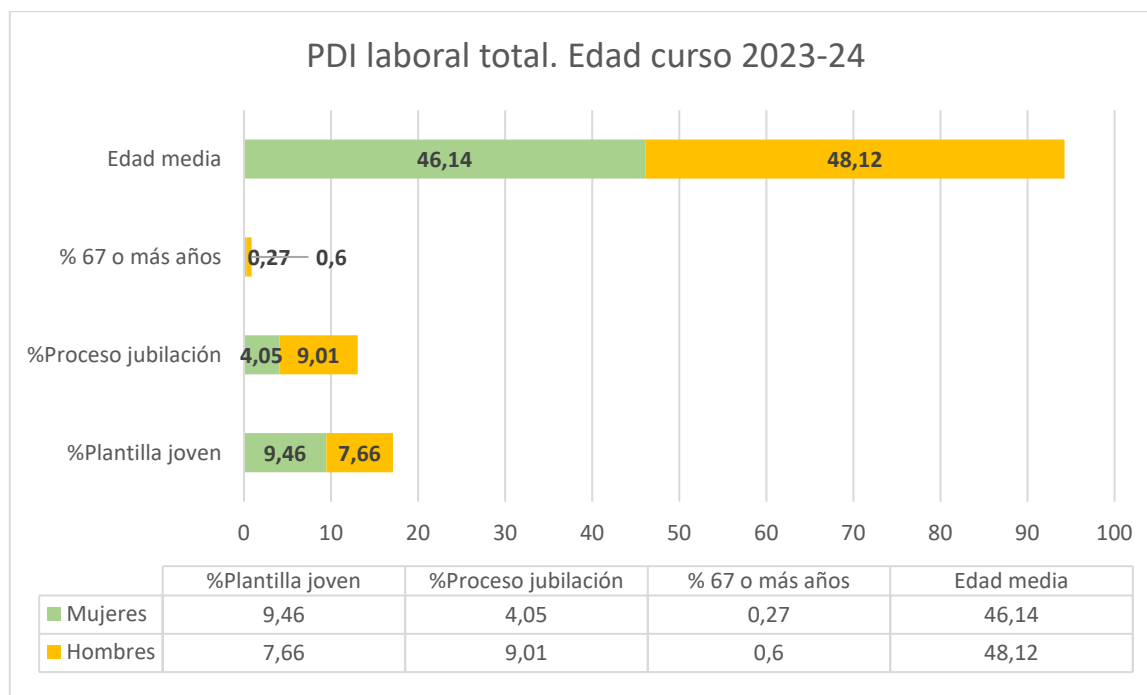


Figura 11 PDI laboral total. Edad curso 2023-24

Atendiendo a los datos consolidados en SIIU y su periodificación por curso académico, se facilita la evolución de la distribución por sexos del PDI desde el curso 2015-2016 hasta 2022-2023 (Figura 12).

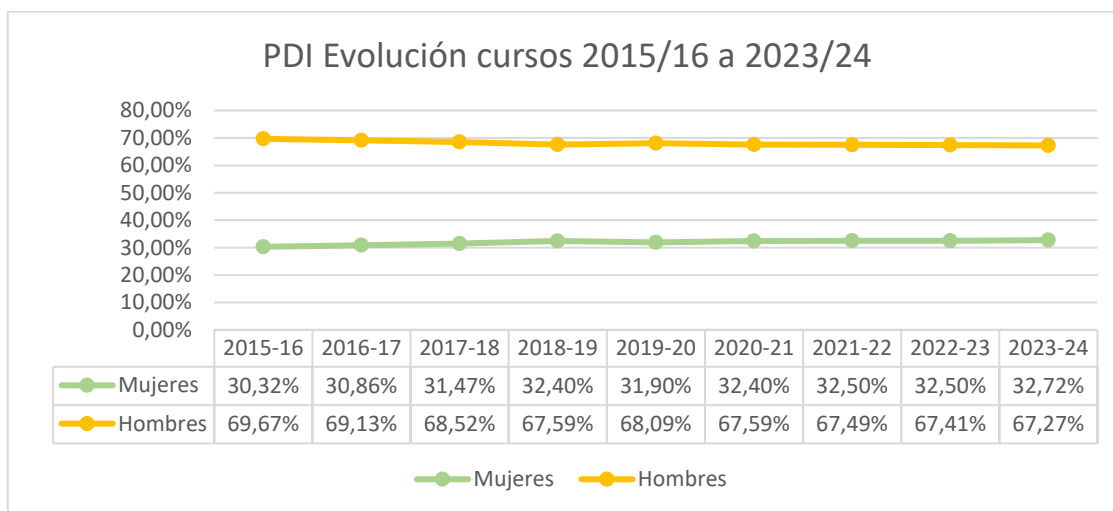


Figura 12 PDI. Evolución por sexo cursos 2015/16 a 2023/24

5.2.2. PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Y PERSONAL DE INVESTIGACION

El colectivo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) y de Personal de Investigación (PI) está integrado por un total de 3.856 personas, de las que 1.919 son mujeres y 1.937 son hombres, según los datos de los importes anualizados para 2024 reflejados en la auditoría retributiva (Tabla 8. Figura 13). A los efectos de este análisis se ha considerado el personal funcionario y el personal laboral de investigación.

El PTGAS integra al personal laboral de investigación (PI) diferenciado en cuanto al carácter de sus funciones y régimen laboral, así como por las tasas de presencia de mujeres y hombres.

Tabla 8 PTGAS. Distribución por sexo y régimen jurídico

RÉGIMEN JURÍDICO	MUJERES	HOMBRES	Miembros	BG
FUNCIONARIADO	1.088 58,08%M	785 41,91%H	1.873	16,17
LABORAL DE INVESTIGACIÓN	825 41,75%M	1.151 58,24%H	1.976	-16,49
Total Func. + Laboral	1.913 49,70%M	1.936 50,29%H	3.849	-0,59
EVENTUAL	6 85,71%M	1 14,28%H	7	71,43
Total PTGAS	1.919 49,76%M	1.937 50,23%H	3.856	-0,47

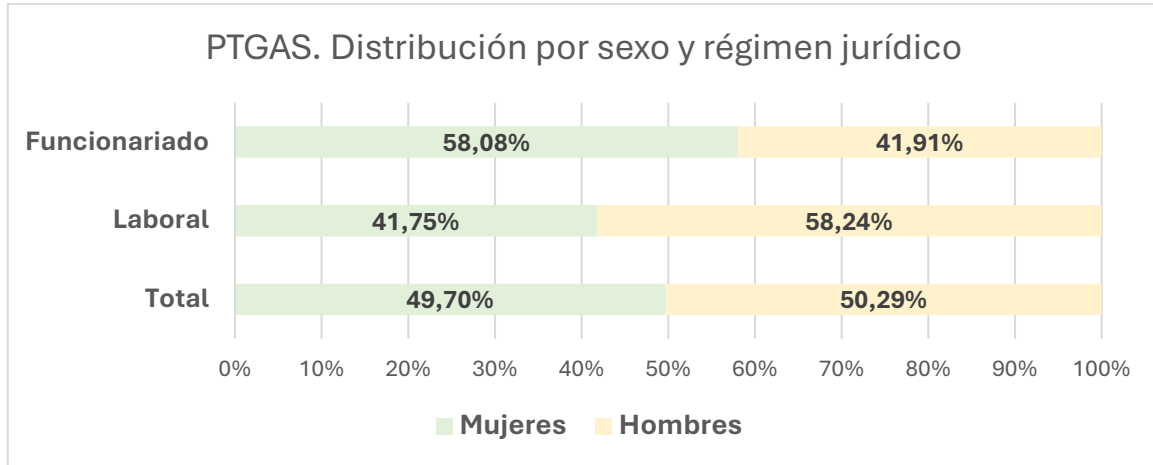


Figura 13 PTGAS. Distribución por sexo y régimen jurídico

La diferente estructura profesional entre el régimen funcionarial y el régimen laboral del personal de investigación (PI) se muestra en los índices de BG. Así el funcionariado PTGAS definido, principal, pero no exclusivamente, por sus competencias administrativas y gestoras mantiene una BG positiva expresión de la mayor presencia de la mujer en los subgrupos de más amplia dotación de personal, mientras que el PI, régimen laboral, identificado con las categorías profesionales vinculadas a los perfiles de personal investigador muestran una BG negativa representativa de la mayoría masculina en su estructura.

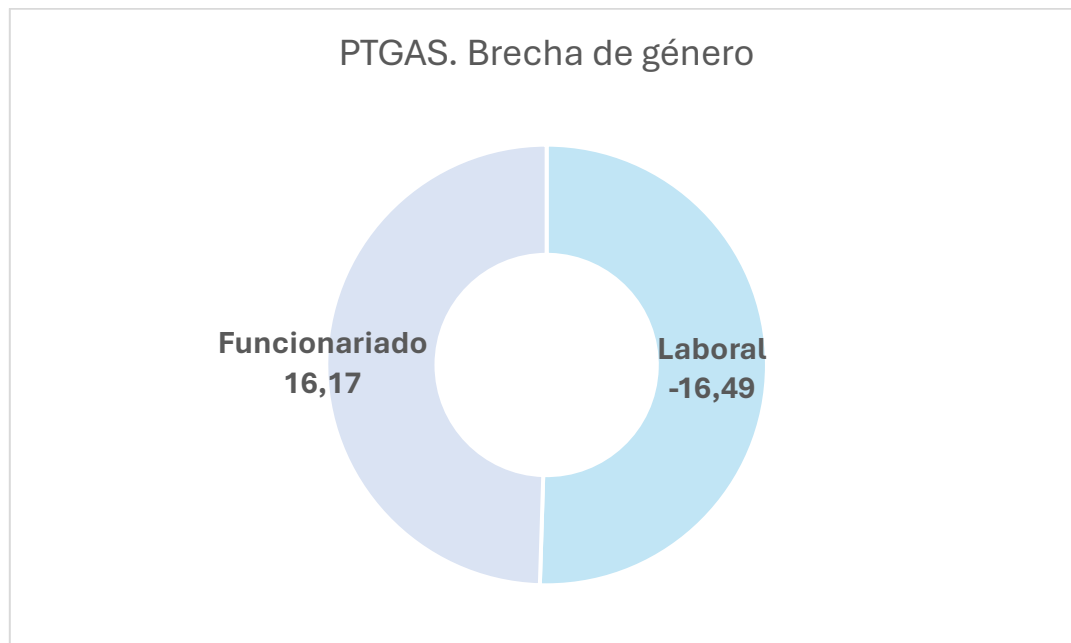


Figura 14 PTGAS. Regímenes jurídicos. Brecha de Género.

Como se ha avanzado más arriba, este análisis está centrado en el PTGAS funcionario y PI laboral de la UPV. El personal eventual desempeña funciones de confianza o asesoramiento, estando su permanencia vinculada a la autoridad que lo nombra y siendo su contratación y cese discrecional y temporal, por lo que es un colectivo minoritario que en el ejercicio 2024 destaca por estar integrado por un número de 7 personas, siendo 6 de ellas mujeres.

Por lo que se refiere al PTGAS funcionario es un colectivo feminizado en todos los subgrupos, salvo en el subgrupo A1, pero con presencia equilibrada entre sexos al alcanzar la mujer, el sexo menos representado en dicho subgrupo, la tasa del 44,20% de su conjunto.

La más alta sobrerrepresentación femenina se concentra en el subgrupo C2, escala con requisitos formativos fijados en la etapa de estudios obligatorios (Secundaria o equivalente) y en el subgrupo C1, exigencia de certificación en estudios no obligatorios (Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Medio, o equivalentes), aun cuando la realidad curricular del personal, tanto C2 como C1, supera el nivel de estudios exigidos para el ingreso a la función pública a través dichos subgrupos.

La infrarrepresentación masculina en el grupo C debe ser observada en el marco de la realidad social y la segregación horizontal que caracteriza el mercado laboral. La segregación horizontal implica la concentración de mujeres en un conjunto de profesiones que, en la Administración universitaria, pueden ser identificadas con las funciones desempeñadas por los subgrupos C1 y C2.



Por el contrario, la posición de los hombres en el mercado laboral se caracteriza por mayor movilidad profesional, adaptación ágil a los cambios en la oferta laboral y priorizar las posibilidades económicas del progreso de la carrera profesional a otros factores como la estabilidad de las condiciones laborales y la seguridad en el ejercicio de los derechos laborales de conciliación. (Tabla 9. Figura 15).

Tabla 9 PTGAS funcionario 2024. Grupos y subgrupos

FUNCIONARIADO	T= 1.873			
A1	509	44,20%	55,79%	-11,59
Mujer	225			
Hombre	284			
A2	268	50,37%	49,62%	0,75
Mujer	135			
Hombre	133			
C1	864	66,20%	33,79%	32,41
Mujer	572			
Hombre	292			
C2	232	67,24%	32,75%	34,49
Mujer	156			
Hombre	76			
Total= 1.088M + 785H= 1.873		58,08%	41,91%	16,17

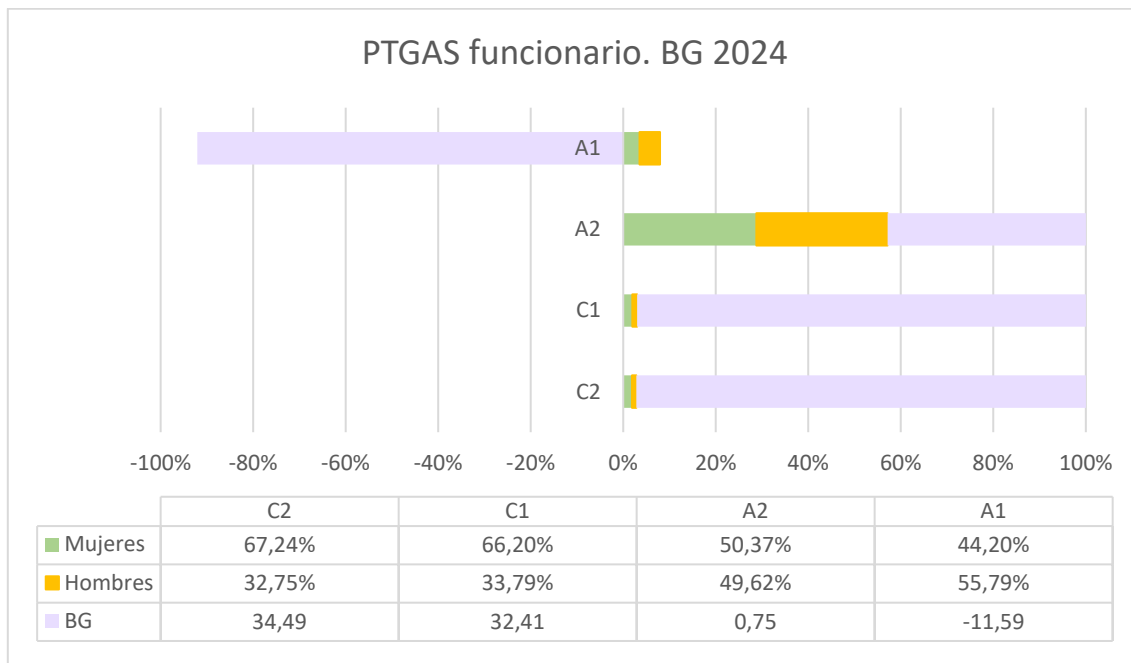


Figura 15 PTGAS funcionario. BG 2024

En el conjunto del PTGAS funcionario destaca la alta representación de la mujer en todos sus grupos y subgrupos. La evolución de la presencia de la mujer PTGAS funcionaria se mantiene constante con ligero retroceso previsto para el ejercicio 2025, pero manteniéndose el equilibrio en la composición de la estructura funcional del PTGAS al alcanzar el 40% el sexo menos representado, aquí los hombres. (Figura 16).

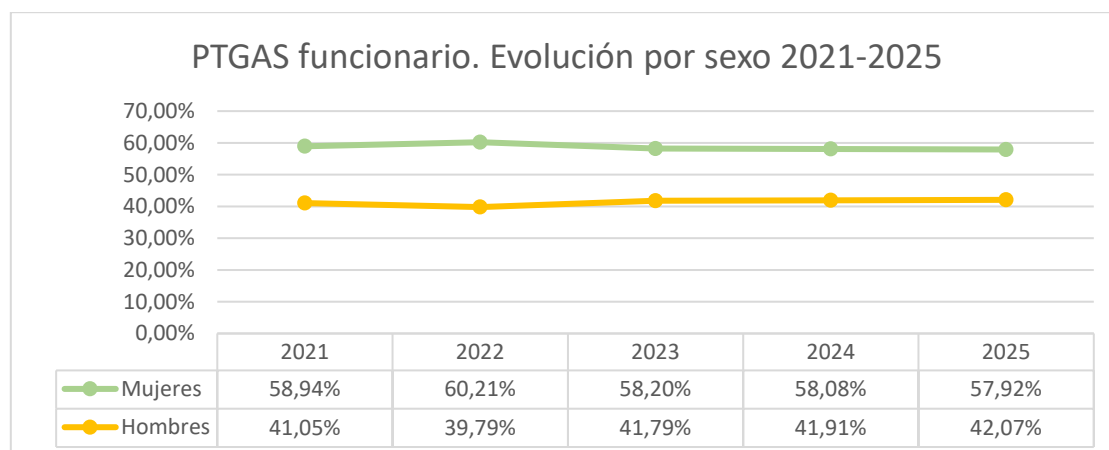


Figura 16 PTGAS funcionario Evolución por sexo 2021-2025

**VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD**

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

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 y la previsión para 2025. (Tabla 10. Figura 17).

Tabla 10 PTGAS funcionario. Evolución BG 2021-2025

Funcionariado	2021	2022	2023	2024	2025 Previsión
A1	46,93%M 53,07%H	47,89%M 52,11%H	44,70% M 55,29% H	44,20%M 55,79%H	47,43% M 52,56% H
BG	-6,14	-4,24	-10,89	-11,59	-5,13
A2	54,77% M 45,22%H	54,50%M 45,50%H	51,41% M 48,58% H	50,37%M 49,62%H	52,30% M 47,69% H
BG	9,55	9	2,83	0,75	4,61
C1	64,72%M 35,28%H	65,94% M 34,06%H	65,71% M 34,28% H	66,20%M 33,79%H	66,77% M 33,22% H
BG	29,44	31,88	31,43	32,41	33,55
C2	67,72%M 32,28%H	70,88%M 29,12%H	68,93% M 31,06% H	67,24%M 41,91%H	54,05% M 45,94% H
BG	35,44	41,76	37,87	34,49	8,11
Total	58,94%M 41,05%H	60,21%M 39,79%H	58,20% M 41,79% H	58,08%M 41,91%H	57,92% M 42,07% H
BG	17,89	20,42	16,41	16,17	15,85

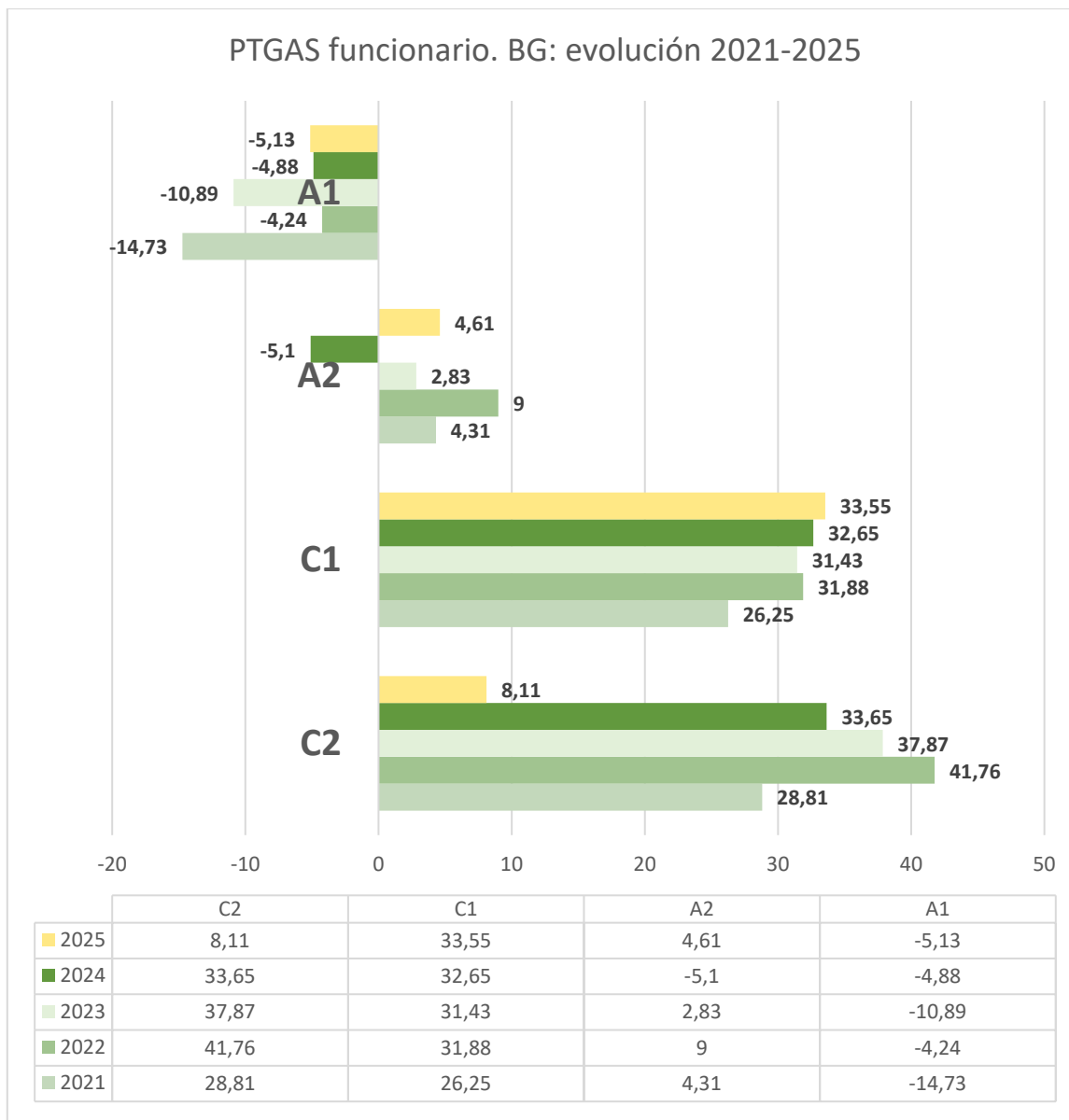


Figura 17 PTGAS funcionario. Evolución BG período 2021-2025

Por lo que se refiere a la evolución del envejecimiento de la plantilla, se advierte la limitación de SIU para la expresión de la variable sexo y subgrupo, por lo que se facilitan separadamente en las tablas 11 y 12.

Los datos muestran una plantilla que en los próximos 10 años entrará, en su conjunto, en proceso de jubilación, siendo el subgrupo C2 el que presenta tasas más jóvenes (14,75%) en su plantilla.

Tabla 11 PTGAS funcionario. Edad y sexo. Curso 2023-2024

Curso 2023-2024		
	Edad Media	52,8
	% Plantilla joven	1,6
	% Plantilla en proceso de jubilación	15,0
	% Plantilla con 67 o más años	0,5
Mujeres	Total	
	Edad Media	52,9
	% Plantilla joven	1,4
	% Plantilla en proceso de jubilación	14,5
	% Plantilla con 67 o más años	0,5
Hombres	Total	
	Edad Media	52,7
	% Plantilla joven	1,8
	% Plantilla en proceso de jubilación	15,6
	% Plantilla con 67 o más años	0,5

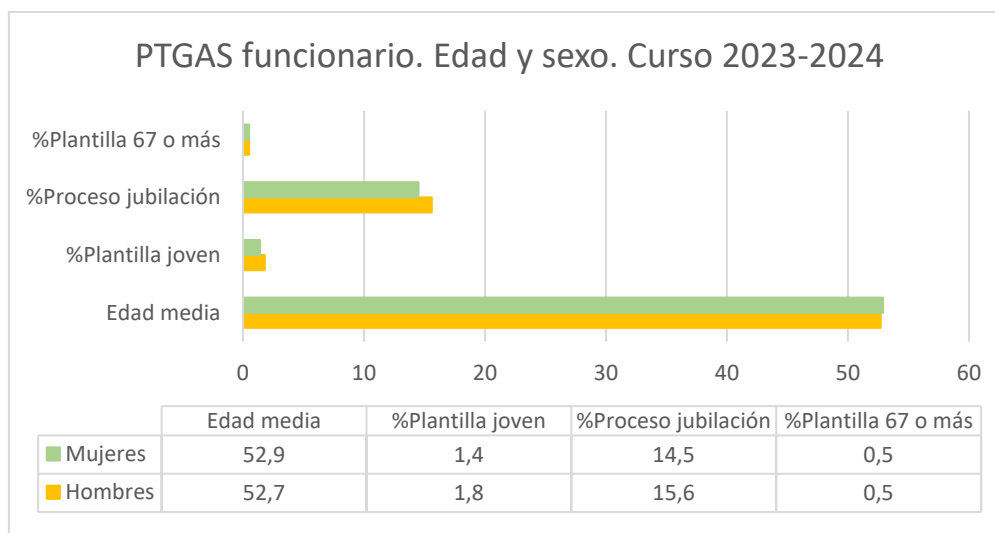


Figura 18 PTGAS funcionario. Edad y sexo. Curso 2023-2024

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

Tabla 12 PTGAS funcionario total. Edad y subgrupo. Curso 2023-2024.

Curso 2023-2024	A1	A2	C1	C2
Edad Media	52,46	53,87	53,26	46,54
% Plantilla joven	0,22	0,86	1,41	14,75
% Plantilla en proceso de jubilación	13,0	16,38	16,90	4,92
% Plantilla con 67 o más años	1,10	0,43	0,16	„„

Se recuerda que SIIU utiliza parámetros de edad no coincidentes con la clasificación laboral normativa, así se considera plantilla joven a las personas con edad inferior a 35 años, el parámetro “En proceso de jubilación” queda referido a la plantilla con edades comprendidas entre los 60 y 66 años, ambos incluidos. En cuanto a “67 o más años” aplica la posibilidad normativa del límite de la edad laboral. La marca (...) representa dato omitido para preservar el secreto estadístico.

Se facilita la evolución por sexo del colectivo PTGAS funcionario durante los cursos 2015/16 a 2023/24 siguiendo los datos estadísticos consolidados en SIIU.

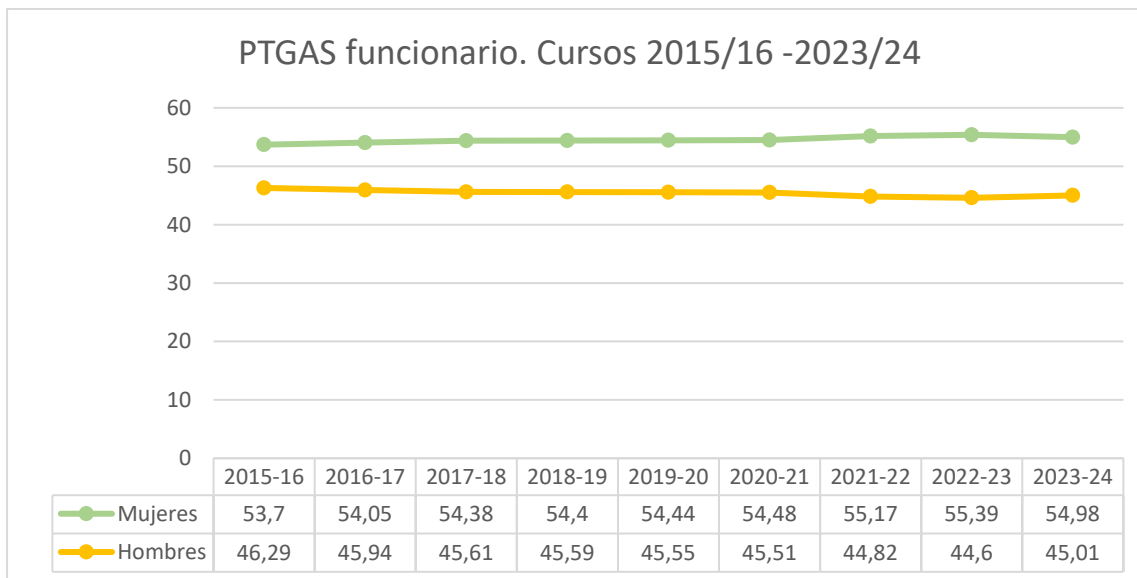


Figura 19 PTGAS funcionario. Evolución por sexo cursos 2015/16 a 2023/24



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

Por lo que se refiere al PI laboral, en el que se engloba el colectivo del personal de investigación, está 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 funcionariado. Aquí a menor requisito formativo de ingreso, también es menor la presencia de la mujer.

Esta evidencia es resultado de la incorporación del talento femenino a las áreas STEAM y la decisión de desarrollo profesional en el ámbito de la investigación integrada en estructuras de Administración pública. (Tabla 13. Figura 20).

Tabla 13 PI laboral, 2024. Categorías

LABORAL	T= 1.976			
A	1.791	42,49%	57,50%	-15,01
Mujer	761			
Hombre	1.030			
B	110	37,27%	62,72%	-25,45
Mujer	41			
Hombre	69			
C	74	31,08%	68,91%	-37,83
Mujer	23			
Hombre	51			
D	1	0%	100%	100
Hombre	1			
Total= 825M+1.151H=1.976		41,75%	58,24%	-16,49

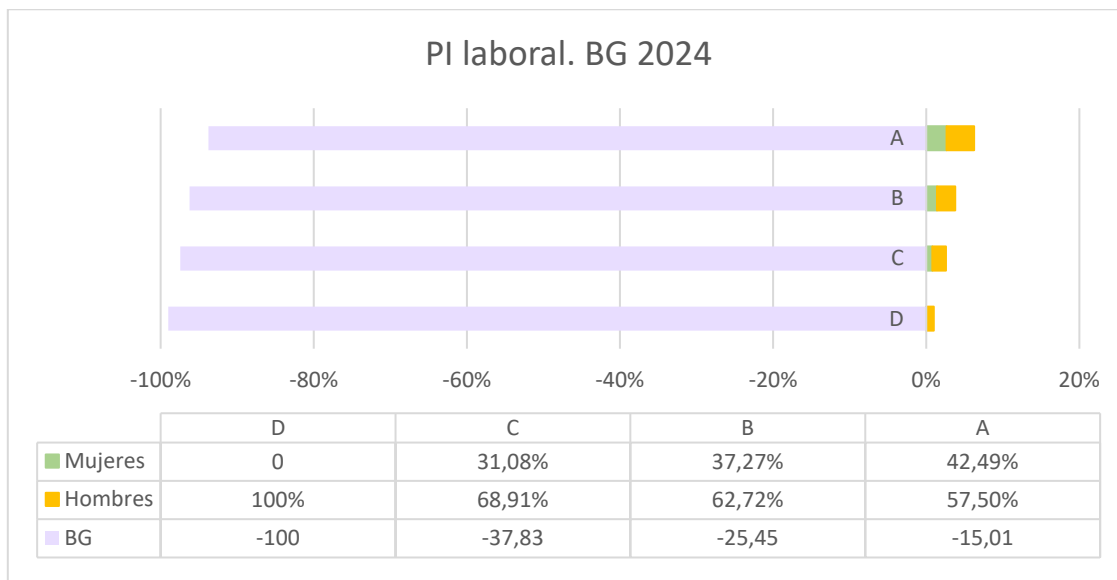


Figura 20 PI laboral. BG 2024

Se observa que la categoría D está integrada por una sola persona durante el período 2021-2025 por lo que solo se incluye en el cómputo porcentual y BG total correspondiente al conjunto del colectivo laboral.

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.

Se facilita la evolución por sexo del PI laboral (Figura 21) durante el período 2021-2025 y la evolución de la BG por cada categoría (Tabla 14. Figura 22).

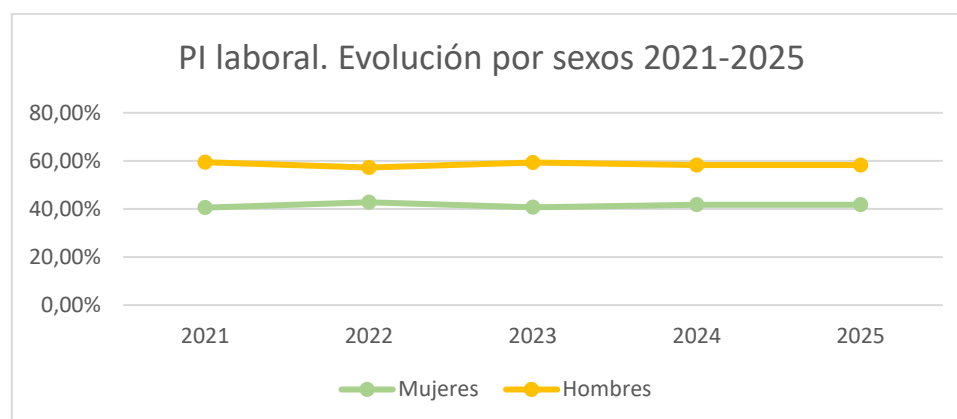


Figura 21 PI laboral Evolución por sexo 2021-2025

Tabla 14 PI laboral. Evolución BG 2021-2025

Laboral	2021	2022	2023	2024	2025 Previsión
A	41,27%M 58,72%h	41,22%M 58,77%H	41,47% M 58,52% H	42,49%M 57,50%H	42,49% M 57,50% H
BG	-17,45	-17,55	-17,05	-15,01	-15,01
B	39,02%M 60,97%H	37,75%M 62,24%H	33,6% M 66,4% H	37,27%M 62,72%H	37,27% M 62,72% H
BG	-21,95	-24,49	-32,8	-25,45	-25,45
C	37,14%M 62,85%H	38,77%M 61,22%H	33,33% M 66,66% H	31,08%M 68,91%H	31,08% M 68,91% H
BG	-25,71	-22,45	-33,33	-37,83	-37,83
D	100%H	100% H	100% H	100%H	100% H
BG					
Total	40,55%M 59,44%H	42,77%M 57,22H	40,68% M 59,31% H	41,75%M 58,24%H	41,75% M 58,24% H
BG	-18,89	-14,45	-18,63	-16,49	-16,49

Se facilita la representación gráfica de la evolución de la BG en el período 2021-2025. No se incluye la categoría D por estar integrada por una sola persona durante todo el período observado.

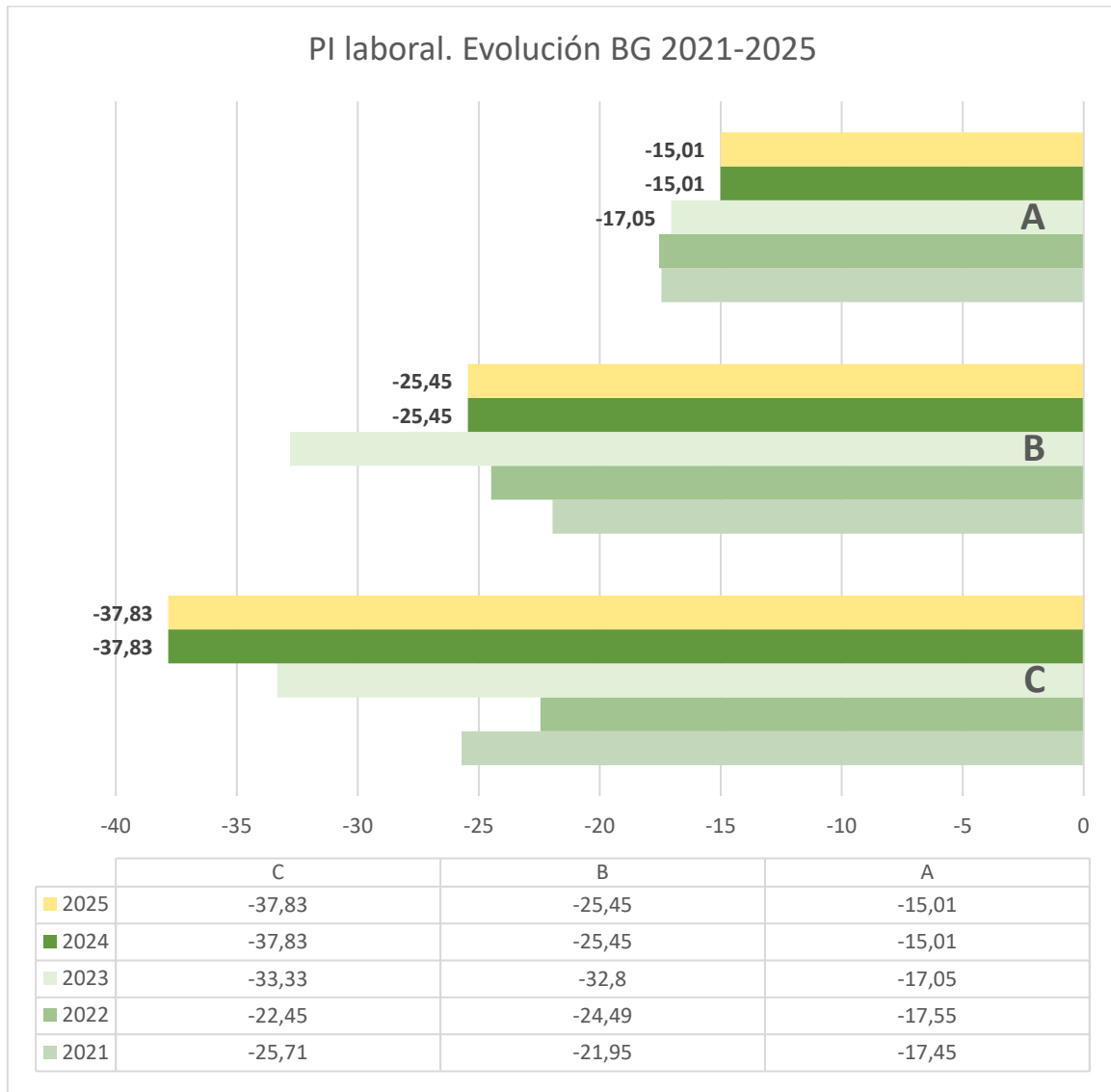


Figura 22 PI laboral. Evolución BG 2021-2025

6. CRITERIOS CUALITATIVOS DEL DIAGNÓSTICO

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

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

Este contenido debe ajustarse a la realidad universitaria como sector público institucional con características singulares en cuanto a la composición de su plantilla. La existencia de dos grandes colectivos, integrando el PI en la clasificación PTGAS según LOSU, con especificaciones en su acceso, progreso profesional y régimen jurídico de vinculación, dificultan un análisis homogéneo del conjunto de los recursos humanos en UPV.

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

6.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La UPV, universidad pública adscrita al sector público institucional, realiza sus procesos de selección y contratación de personal siguiendo el marco normativo de la Oferta de Empleo Público, sujeta a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Se da cumplimiento al principio de publicidad que rige los procesos de selección y contratación mediante la publicación de cada convocatoria en la web de la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización⁹, de acceso abierto por cada convocatoria. Las ofertas de empleo son publicadas en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana y extracto en el Boletín Oficial del Estado.

⁹ <https://www.upv.es/entidades/SRH/indexc.html>



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

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

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

Por lo que se refiere al Personal Docente e Investigador, considerado tanto su funcionariado como su personal laboral, suma un total de 2.931 personas, según informe de importes anualizados 2024, y de las que un 66,46% son hombres frente al 33,53% de mujeres en ambos regímenes jurídicos.

El colectivo PDI arroja una BG de -32,93, atendiendo a las tasas del régimen funcionarial (31,23% de mujeres; 68,76% de hombres) y laboral (36,57% de mujeres; 63,42% de hombres).

Como se ha observado en el análisis de la evolución de la BG en el PDI, la reducción de la BG se constata en el régimen laboral, frente a la más lenta evolución en el régimen funcionarial.

La incorporación de talento femenino a las áreas STEAM que caracterizan a la UPV tiene un impacto directo en el cierre de la BG que se inicia visiblemente en el régimen laboral,

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 tiene 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.
- La presencia de una tasa de 67,27% de profesores asociados frente a un 32,72% de profesoras asociadas, responde a la realidad del ejercicio profesional no académico: el mercado laboral mantiene la pervivencia de sesgos por razón de sexo que impulsan la mayor presencia de hombres en el desempeño de profesiones STEAM.

En cuanto al PTGAS funcionario se mantiene la sobrerrepresentación femenina en los subgrupos C1 y C2. Se alcanza la paridad en el subgrupo A2 con la representación de un 49,62% de hombres, e invirtiéndose esta situación en el subgrupo A1, con una tasa de 44,20% de mujeres, aunque manteniendo la composición equilibrada.



Se observa que:

- 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 por efecto de factores sociales en los que tienen un peso propio el sistema de selección, las condiciones laborales, el ejercicio seguro de los derechos de conciliación y la posibilidad de acceso interno a subgrupos superiores.
- El subgrupo A2 tiende al equilibrio con la presencia de un 49,62% de hombres en 2024.
- El subgrupo A1 revela la diferencia a favor de los hombres (55,79%) aunque manteniéndose la composición equilibrada entre sexos (44,20% mujeres).

Por lo que respecta al régimen laboral en el que se incardina el personal de investigación, PI, está integrado por un total de 1.976 personas que, en el conjunto de sus categorías, presenta una composición equilibrada al alcanzar la presencia de la mujer una tasa de 49,61% como sexo menos representado.

El análisis de cada categoría (A, B, C, D) revela la brecha de género existente en su composición. Siendo la categoría D representada por solo 1 persona no es considerada en el análisis del colectivo. 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.

Sobre la composición del régimen laboral identificado con el PI hay que señalar que:

- Como sucede en el PDI, el incremento de alumnas STEAM y su desarrollo profesional en el área de investigación es paralelo.
- Las egresadas escogen el ámbito de la investigación como profesión tras un itinerario formativo con inclusión de doctorado y acceso a la categoría A.
- Se aprecia un incremento de la atracción del talento femenino y su permanencia en el ejercicio de la investigación.

6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación profesional del PDI queda fijada por la LOSU, tal como se ha venido exponiendo en los apartados anteriores. La remodelación LOSU sobre la estructura del PDI laboral y su impacto en la eliminación de la BG parece consolidarse en la UPV gracias tanto al incremento de egresadas como a las nuevas oportunidades abiertas en la institución con el aumento de proyectos, financiación e iniciativas que permiten un fortalecimiento de la estructura PDI ante la demanda de nuevas titulaciones y de nuevos profesionales.

Es la carrera profesional del PDI funcionario la que mantiene una lenta evolución para la eliminación de la BG y en la que tiene relevancia el factor temporal del desarrollo profesional académico: queda vinculado al acceso a través del régimen laboral y al cumplimiento de los requisitos de progreso según hitos temporales para su desarrollo.

El colectivo PI presenta una posible variabilidad en la clasificación de los puestos de trabajo correspondientes a cada categoría del régimen laboral, aun cuando su clasificación queda fijada normativamente y la modificación en su composición por sexo queda vinculada al crecimiento exponencial de egresadas que se deciden por la carrera investigadora.

Por lo que se refiere a la composición del régimen funcional del PTGAS, identificable con el personal de administración y servicios antes de la LOSU, es evidente su feminización en todos sus grupos llegando a la sobrerrepresentación femenina en el grupo C y avances en dicha evolución tanto en el subgrupo A2 como A1, lo que lleva a una BG con minoración paulatina de la presencia masculina e inversión de esta en la gestión y servicios de la administración universitaria.

6.3. FORMACIÓN.

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

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

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

El ICE es una unidad cuya misión fundamental es impulsar y apoyar la innovación educativa en la universidad desde las necesidades derivadas del Modelo educativo de la UPV. Entre sus competencias está la formación al profesorado. Institucionalmente depende del Vicerrectorado de Planificación, Estudios, Calidad y Acreditación. Las actividades formativas realizadas en el curso académico 2024-2025 son las siguientes (Tablas 15 y 16).

Tabla 15 PDI. Funcionariado. Formación ICE 2024-2025

	Funcionariado	Solicitudes		Certificados	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Cátedra de Universidad	209 43,09%M	276 56,90%H	81 39,90%M	122 60,09%H
	BG	-13,81		-20,19	
	Titular de Universidad	646 48,13%M	696 51,86%H	279 47,69%M	306 52,30%H
	BG	-3,73		-4,61	
	Titular de Escuela Universitaria	10 55,55%M	8 44,44%H	5 62,5%M	3 37,5%H
	BG	11,11		25	
TOTAL	Solicitudes =1845 Certificados= 796	865 46,88%M	980 53,11%H	365 45,85%M	431 54,14%H
	BG	-6,23		-8,29	

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.

Tabla 16 PDI. Laboral. Formación ICE 2024-2025

	Laboral	Solicitudes		Certificados	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Profesorado Asociado	755 45,34%M	910 54,65%H	310 43,35%M	405 56,64%H
	BG	-9,31		-13,29	
	Profesorado Ayudante Doctor	497 63,31%M	288 36,68%H	213 61,20%M	135 38,79%H
	BG	26,63		22,41	
	Profesorado Colaborador	10 100%M	0	1 100%M	0
	BG	100		100	
	Profesorado Contratado Doctor	84 55,62%M	67 44,37%H	32 60,37%M	21 39,62%H
	BG	11,25		21,08	
	Profesorado Permanente Laboral	400 49,07%M	415 50,92%H	182 47,39%M	202 52,60%H
	BG	-1,85		-5,21	
	Profesorado sustituto	2 5,40%M	35 94,59%H	2 18,18%M	9 81,81%H
	BG	-89,19		-63,63	
		Solicitudes		Certificados	
TOTAL	Solicitudes =1801 Certificados= 797	993 55,13%M	808 44,86%H	430 53,95%M	367 46,04%H
	BG	10,27		7,91	

El PDI laboral mantiene un mayor número de solicitudes y mayor número de obtención de certificados por parte de las mujeres en las figuras del profesorado ayudante doctor y contratado doctor. 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.

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

La UFASU es la responsable de la oferta formativa dirigida al PTGAS para la mejora en el desempeño de sus funciones con objetivos de eficacia y eficiencia. La formación continua del colectivo queda incorporada a través de:

- Plan de Formación con oferta de materias transversales y comunes a cualquier perfil profesional.
 - Ayudas a la Formación orientadas a cubrir la demanda formativa que por su especificidad no está incluida en el Plan de Formación.
 - Formación de idiomas no nacionales dirigido a toda la comunidad PTGAS y personal de Investigación.
- UFASU ha facilitado los datos correspondientes al período 2023- 2024 con avance de lo realizado hasta junio de 2025 tanto del personal funcionario como del régimen laboral.

En el PTGAS funcionario se observa el ritmo de las solicitudes de formación parejo a las posibilidades de su aportación en los concursos-oposición, aportación al progreso de la carrera profesional y participación en general a la oferta de empleo público. (Tabla 17)

Tabla 17 PTGAS. Funcionariado. Evolución 2023 a junio 2025

2023	Formados		Sin formar		No solicitan formación		Total 1810 personas
Mujer	777	74,35%	21	2,01%	247	23,64%	1045 57,73%M
Hombre	522	68,24%	17	2,22%	223	29,54%	765 42,26%H
BG	6,11		-0,21		-5,9		15,47
2024	Formados		Sin formar		No solicitan formación		Total 1852 personas
Mujer	805	75,02%	31	2,89%	237	22,09%	1073 57,93%M
Hombre	539	69,19%	19	2,44%	221	28,37%	779 42,06%H
BG	5,83		0,45		-6,28		15,87
2025 ene -jun	Formados		Sin formar		No solicitan formación		Total 1821 personas
Mujer	854	81,64%	58	5,54%	134	12,81%	1046 57,44%M
Hombre	535	69,03%	28	3,62%	212	27,35%	775 42,55%H
BG	12,61		1,92		-14,54		14,89

**VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD**

Por lo que se refiere al PI laboral, con referencia expresa al PI, mantiene un ritmo constante en la intención formativa y en la adhesión a la misma. Las características del desempeño del PI exigen oferta formativa acorde con el puesto desempeñado cuyos procesos están diferenciados de las funciones propias de la gestión y administración de servicios. (Tabla 18).

Tabla 18. PI laboral. Evolución 2023 a junio 2025

2023	Formados		Sin formar		No solicitan formación		Total 1810
Mujer	176	23,75%	10	1,35%	555	74,90%	741 40,93%M
Hombre	137	12,82%	4	0,37%	928	86,81%	1069 59,06%H
BG	10,93		0,98		-11,91		-18,13
2024	Formados		Sin formar		No solicitan formación		Total 1856
Mujer	176	22,98%	21	2,74%	569	74,28%	766 41,27%M
Hombre	133	12,20%	17	1,56%	940	86,24%	1090 58,72%H
BG	10,78		1,18		-11,96		-17,45
2025 ene-jun	Formados		Sin formar		No solicitan formación		Total 1659
Mujer	128	18,99%	37	5,49%	509	75,52%	674 40,62%M
Hombre	93	9,44%	29	2,94%	863	87,61%	985 59,37%H
BG	9,55		2,55		-12,09		-18,75



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

Por lo que se refiere a la formación externa que puede ser solicitada ante el UFASU, se facilitan los datos disponibles para los años 2023, 2024 y el período de enero a junio 2025 (Tabla 19).

Tabla 19 PTGAS. Formación. UFASU. Cursos externos.

Año 2023		Año 2024		Año 2025 ene-jun	
Mujeres	7	Mujeres	15	Mujeres	3
Hombres	9	Hombres	8	Hombres	1

Las ayudas para aprendizaje de idiomas extranjeros mantienen el número de solicitudes en descenso hasta su no convocatoria durante el curso 2024/2025. (Tabla 20).

Tabla 20 PTGAS. Formación. UFASU. Cursos idiomas extranjeros

Curso 2022/2023		Curso 2023/2024		Curso 2024/2025	
Mujeres	17	Mujeres	11	Mujeres	No convocada
Hombres	5	Hombres	3	Hombres	No convocada

En cuanto a la formación ofertada por el Servei de Promoció i Normalització Lingüística (SPNL), se han facilitado los siguientes datos correspondientes al período febrero 2024 – octubre 2025.

Se realizan las siguientes observaciones:

- La formación del PDI incluye al PI.
- Los datos se refieren tanto a las personas matriculadas en las diversas actividades de formación del SPNL (cursos de lengua, grupos de conversación y tutorías para el PDI) como a las personas que han obtenido certificado de aprovechamiento de cada actividad.
- Por lo que se refiere a las certificaciones no se incluye el primer cuatrimestre del curso académico 2025-2026 por estar en desarrollo.

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%. Ello responde, proporcionalmente, a la alta feminización de la administración universitaria junto a la baremación como mérito en el acceso y progreso de la carrera profesional de los distintos certificados emitidos por la Junta Qualificadora.

En el PDI y PI la tasa de matrícula femenina mantiene una tasa mayor que la de los compañeros de cada colectivo, cuestión que incide en la oferta de docencia en valenciano. (Tabla 21).



Tabla 21 Matrícula SPNL. PTGAS. PDI con inclusión PI. Febrero 2024 a octubre 2025

PTGAS	CURSOS DE VALENCIÀ		GRUPS DE CONVERSA			
	DONES	HOMES	DONES	HOMES		
2023-2024_2Q	17	14	2	9		
2024-2025-1Q	24	9	7	3		
2024-2025_2Q	14	5	5	3		
2025-2026_1Q	1	9	2	5		
TOTAL	56 60,21%M	37 39,78%H	16 44,44%M	20 55,55%H		
BG	20,43		-11,11			
PDI + PI	CURSOS DE VALENCIÀ		GRUPS DE CONVERSA		TUTORIES PDI	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
2023-2024_2Q	30	27	21	16	3	4
2024-2025-1Q	47	30	7	8	4	4
2024-2025_2Q	31	23	7	7	4	
2025-2026_1Q	27	22	5	2	2	3
TOTAL	135 56,96%M	102 43,03%H	40 54,79%M	33 45,20%H	9 45%M	11 55%H
BG	13,93		9,59		-10	

En cuanto a los certificados de aprovechamiento emitidos, sigue presentándose un índice mayor de la tasa femenina frente a los compañeros del colectivo. Esa misma tendencia se refleja en el PDI y PI. (Tabla 22)



Tabla 22 Certificados. SPNL. 2Q 2023/24 al 2Q de 2024/25

Certificats PTGAS	CURSOS DE VALENCIÀ		GRUPS DE CONVERSA			
	DONES	HOMES	DONES	HOMES		
2023-2024_2Q	10	10	0	2		
2024-2025-1Q	12	5	0	1		
2024-2025_2Q	17	3	2	2		
TOTAL	29 61,70%M	18 38,29%H	2 28,57%M	5 71,42%H		
BG	23,41		-42,85			
Certificats PDI + PI	CURSOS DE VALENCIÀ		GRUPS DE CONVERSA		TUTORIES PDI	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
2023-2024_2Q	18	17	10	9	3	4
2024-2025-1Q	25	15	5	2	4	4
2024-2025_2Q	18	11	3	2		
TOTAL	61 58,65%M	43 41,34%H	18 58,06%M	13 41,93%H	7 46,66%M	8 53,33%H
BG	17,31		16,4		-46,67	



6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

La promoción profesional en la plantilla UPV está vinculada a las necesidades detectadas en la prestación del servicio de educación superior, contemplando docencia, investigación y gestión como la estructura que lo hace posible.

La promoción profesional del PDI queda sometida a los criterios de la Agencia Nacional de Calidad y Acreditación (ANECA ¹⁰) y a su sistema de acreditaciones que posibilita la promoción.

En cuanto a la promoción del PTGAS, su desarrollo sigue la política general de la función pública que determina los criterios para establecer la carrera profesional, el derecho al progreso en la carrera y establecimiento de oportunidades de promoción.

Condicionada la promoción en los tres colectivos a la exigencias presupuestarias y normativa de política general, se remite a la web de la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización¹¹ para conocer la aplicación de la normativa y la sujeción a la misma en la evolución de las plazas ofertadas en promoción interna y oferta libre.

¹⁰ URL: <http://www.aneca.es/>

¹¹ URL: <https://www.upv.es/entidades/SRH/index-es.html>



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

Las condiciones de trabajo referidas a la prevención de riesgos, el Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral (SIPSL) facilita los siguientes datos observando el período mayo 2024 a septiembre 2025:

1- Formación en prevención:

- 39 convocatorias. 2.573 personas formadas: 1.099 mujeres y 1.474 hombres.
42,71% M; 57,28% H; BG = -14,57
- 7 de los cursos ofertadas solo han sido solicitados y seguidos por hombres.

2- Siniestralidad e investigación de accidentes se presentan en la siguiente tabla (Tabla 23).

A estos datos se añaden las medidas de protección a la maternidad con un total de 16 adaptaciones: 7 desarrolladas entre mayo y diciembre de 2024; 9 adaptaciones en el período entre enero y septiembre de 2025 (Tabla 23).

Por lo que se refiere a la activación del protocolo de conflicto interpersonal, se ha solicitado y realizado una única activación.



Tabla 23 SIPLS. Datos mayo 2024 a septiembre 2025

SIPLS	M	H	BG
Total = 40	21 52,5%	19 47,5%	5
Sin baja = 26	12 46,15%	14 53,84%	-7,69
Con baja = 14	9 64,28%	5 35,71%	28,57
DÍAS de BAJA Total = 557	206 36,98%	351 63,01%	-26,03
En JORNADA = 175	30 17,14%	145 82,85%	-65,71
In itinere= 382	176 46,07%	206 53,92%	-7,85
Accidente en CENTRO	M	H	BG
Habitual =26	11 42,3%	15 57,6%	15,39
Con baja =6	4 66,6%	2 33,3%	33,33
Sin baja=20	7 35%	13 65%	-30
Distinto habitual= 2	2 100%	0	1
Con baja =0	0	0	0
Sin baja=2	2 100%	0	1
Accidente IN ITINERE	M	H	BG
Total =12	8 66,66%	4 33,33%	33,33
Con baja=8	5 62,5%	3 37,5%	25
Sin baja=4	3 75%	1 25%	50
TIPOLOGÍA IN ITINERE			
Automóvil=8	5 62,5%	3 37,5%	25
Bicicleta=1	1 100%	0	100
Vehículo Movilidad Personal VMP=0	0	0	0
Viandante=3	2 66,66%	1 33,33%	33,33



En cuanto a la auditoría retributiva, la Gerencia de la UPV ha sido la responsable de su elaboración y cuyos datos se facilitan en el Anexo II y Anexo III con inclusión del régimen laboral correspondiente al PI.

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

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

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

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

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

El ejercicio de los derechos de conciliación, según normativa vigente, han sido facilitados por la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, referidos a las ausencias por ejercicio de derechos laborales correspondiente a 2024 y 2025.

El ejercicio de los derechos laborales vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con protección de la maternidad y paternidad, así como del cuidado necesario a las personas convivientes en el hogar, representan una alta variabilidad de situaciones y períodos de ejercicio, vinculados a circunstancias personales, que dificultan el establecimiento de una pauta de comportamiento estable en el conjunto de los datos.

Se ha optado por reflejar los datos de ausencia como información sobre la sólida estructura de derechos que amparan el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se reconoce la incorporación de los hombres al ejercicio de los cuidados más allá de los períodos garantistas establecidos en la legislación reguladora de los derechos de maternidad y paternidad.

Es una evolución lenta, pero progresiva e indicativa de la modificación del pacto de corresponsabilidad entre personas adultas para la atención del cuidado.

Se observa un uso extenso de los permisos y licencias por parte del PTGAS funcionario que puede explicarse a través del régimen horario que rige su jornada y la coincidencia de citas, revisiones, acompañamientos u otras circunstancias amparadas por la legislación aplicable.

Se facilita la información sobre el PDI, PTGAS y PI laboral en las tablas **29, 30, 31 y 32** incorporadas como **ANEXO I. Ejercicio de derechos de conciliación. PDI. PTGAS.**



6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

La composición de los órganos de gobierno, según datos de septiembre 2025, refleja la infrarrepresentación femenina en el conjunto total de los órganos unipersonales y colegiados.

Se ofrecen, a continuación, los datos sobre órganos unipersonales (Tabla 24. Figura 23) y colegiados (Tabla 25. Figura 24).

Tabla 24 Órganos unipersonales

Órgano unipersonal	M	H	Miembros	BG
Rector	0	1	1	
Vicerrectoras/es	5 41,66%M	7 58,33%H	12	-16,67
Secretario General	0	1	1	
Direcciones de Área	18 45%M	22 55%H	40	-10
Sindicatura Greuges	1	0	1	
Direcciones de Escuelas y Facultades	3 21,42%M	11 78,57%H	14	-57,15
Direcciones de Departamento	14 34,14%M	27 65,85%H	41	-31,71
Direcciones de Institutos Investigación	9 19,56%M	37 80,43%H	46	-60,87
TOTAL	50 32,05%M	106 67,94%H	156	-35,89

La presencia de la mujer en la asunción de las más altas responsabilidades en órganos de decisión 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 que obedecen a dinámicas diferenciadas aun cuando son procesos de elección entre sus propios miembros.

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

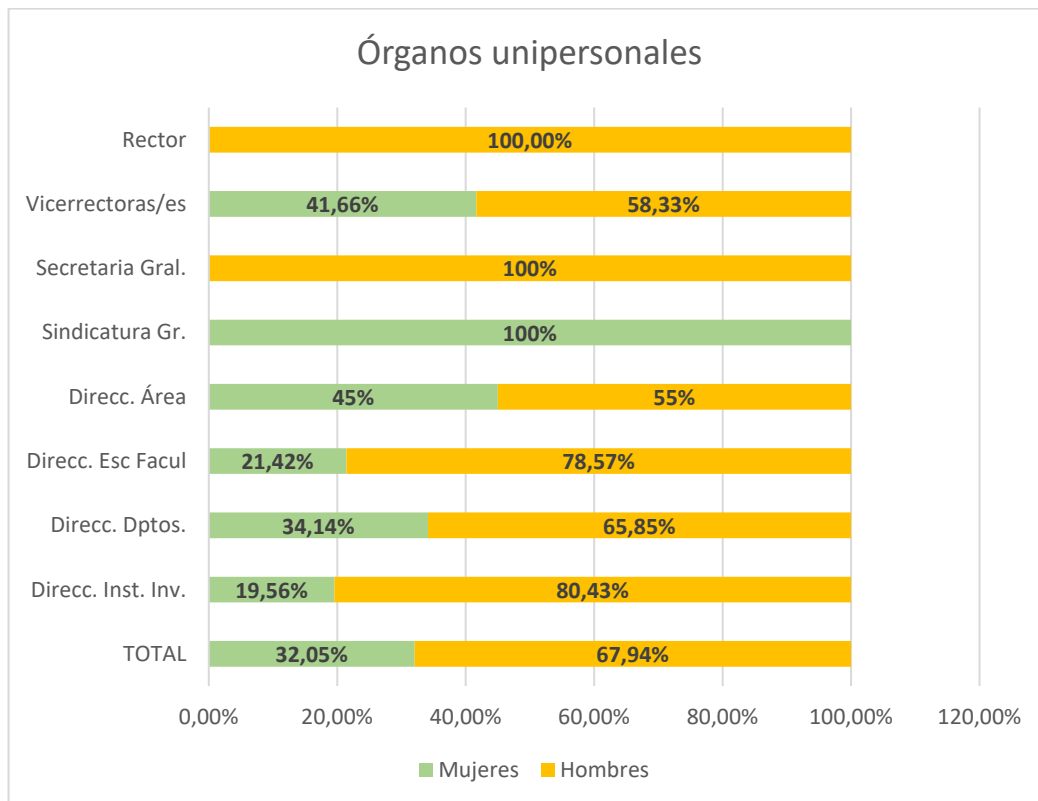


Figura 23. Órganos unipersonales

Por lo que se refiere a los órganos colegiados, representación de la comunidad universitaria, se alcanza la composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo en el Consejo de Gobierno (Tabla 25. Figura 24).

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

Tabla 25. Órganos colegiados

Órganos colegiados	M	H	TOTAL	BG
Consejo de Gobierno	26 35,38%M	41 64,61%H	65	-29,23
Comisiones del CG -I+D+I.9M+10H - Académica.4M+15H -Promoción profesorado. 10M+8H -Permanente.3M+7H -Formación permanente.3M+9H - Económica y RRHH.4M+11H	33 35,48%M	60 64,51%H	93	-29,06
Consejo Social	11 44%M	14 56%H	25	-12
Claustro	126 41,72%M	176 58,27%H	302	-16,55
Juntas de Escuelas y Facultades	312 39,39%M	480 60,60%H	792	-21,21
TOTAL	508 39,71%M	771 60,28%H	1.279	-20,57

Los porcentajes desagregados por sexo quedan representados en la figura 24.

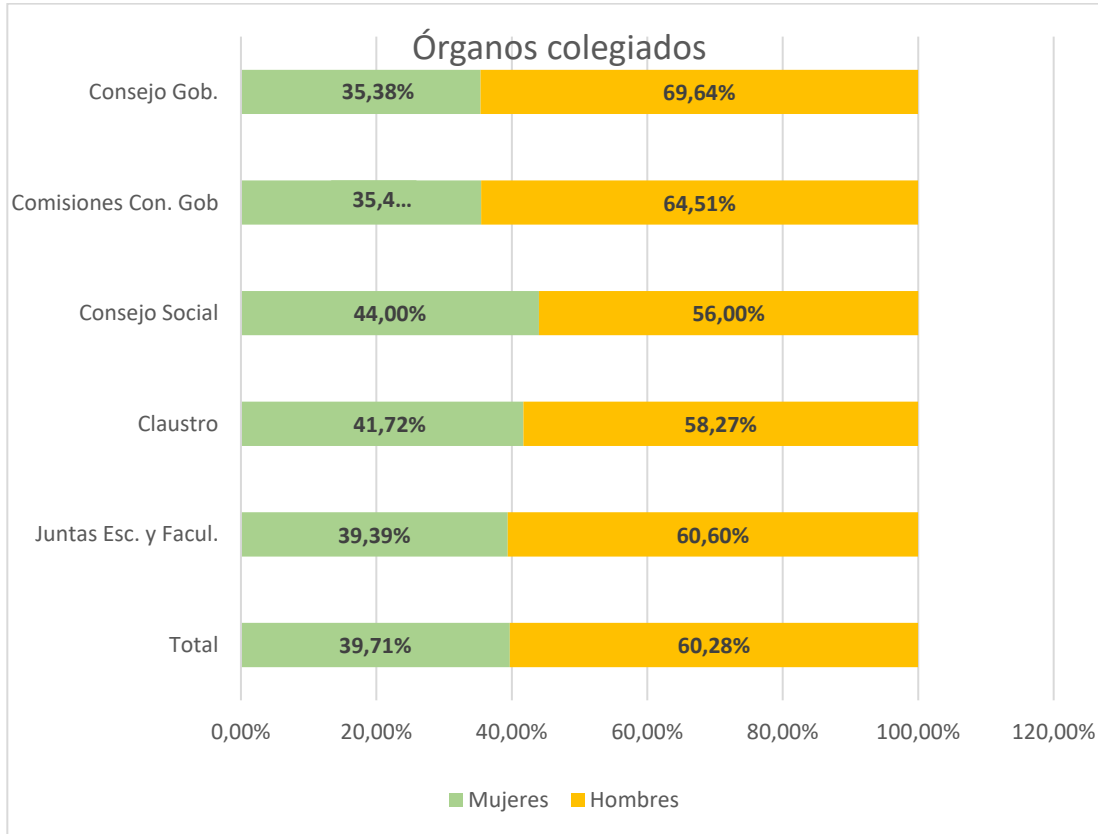


Figura 24 Órganos colegiados

Por lo que se refiere a las Juntas de Escuelas y Facultades (Tabla 26), a fecha de junio de 2025, destaca la BG positiva, menor presencia de los hombres, en la Facultad de Bellas Artes, en la Facultad de Administración y Dirección de Empresas y en la ETSI Agronómica y del Medio Ambiente. Las juntas de ETS de Arquitectura y de ETSI de Edificación, representación de la comunidad del propio centro, la presencia de la mujer alcanza el 40%, indicador de composición equilibrada. El resto de los centros se mantienen en el límite de 27,90%M hasta el 34,04%M, muy por debajo de la composición equilibrada.

Tabla 26 Juntas de Escuelas y Facultades. Desagregación por centro

CENTRO	M	H	TOTAL	BG
EPSA	26 38,23%M	42 61,76%H	68	-23,53
ETSIE	22 44%M	28 56%H	50	-12
ETSINF	19 31,66%M	41 68,33%H	60	-36,67
ETSA	32 47,05%M	36 52,94%H	68	-5,89
ETSIGCT	12 27,90%M	31 72,09%H	43	-44,19
ETSIT	20 30,30%M	46 69,69%H	66	-39,39
EPSG	16 34,04%M	31 65,95%H	47	-31,91
ETSII	20 33,33%M	40 66,66%H	60	-33,33
ETSIADI	12 34,28%M	23 65,71%H	35	-31,43
ETSIAMN	32 51,61%M	30 48,38%H	62	3,23
ETSCCP	20 36,36%M	35 63,63%H	55	-27,28
BBA	31 52,54%M	28 47,45%H	59	5,09
ADE	30 50,84	29 49,15	59	1,69
ESCUELA DOCTORADO	20 33,33%M	40 66,66%H	60	-33,33
TOTAL	312 39,39%M	480 60,60%H	792	-21,21

Durante el período 2021-2025 se han convocado un total de 52 concursos a puestos de jefatura, manteniéndose mayor presencia masculina en la vicegerencia, jefatura de servicios y jefatura de proyectos, mientras que las jefaturas de unidad administrativa recaen en mujeres. Las jefaturas de sección muestran equilibrio entre sexos (Tabla 27).

VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

Tabla 27 Concursos puestos de responsabilidad. Período 2021-20

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Vicegerencia	1	2	3
Jef Servicio	5	7	12
Jef Proyecto	1	4	5
Jef Sección	9	10	19
Jef Unidad Administrativa	7	2	9
Otros responsables	4	0	4
TOTAL	27	25	52

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 (Tabla 28).

Tabla 28 PTGAS funcionario. Jefaturas. Desagregación por sexo.

Jefaturas	Mujeres	Hombres	TOTAL
Jef. Administración Esc. o Fac.	1 100%	0	1
Jef. Grupo	43 82,69%M	9 17,30%H	52
Jef. Grupo Sección Dptal.	1 100%	0	1
Jef. Proyecto	2 15,38%M	11 84,61%H	13
Jef. Sección	22 46,80%M	25 53,19%H	47
Jef. Sección Centro	8 61,53%M	5 38,46%H	13
Jef. Servicio	12 40%M	18 60%H	30
Jef. Unidad Admva.	107 78,10%M	30 21,89%H	137
Secret. Esc. o Fac.	10 76,92%M	3 23,07%H	13
TOTAL	206 67,10%M	101 32,89%H	307
BG = 34,21			

Los porcentajes desagregados por sexo quedan representados en la figura 25.

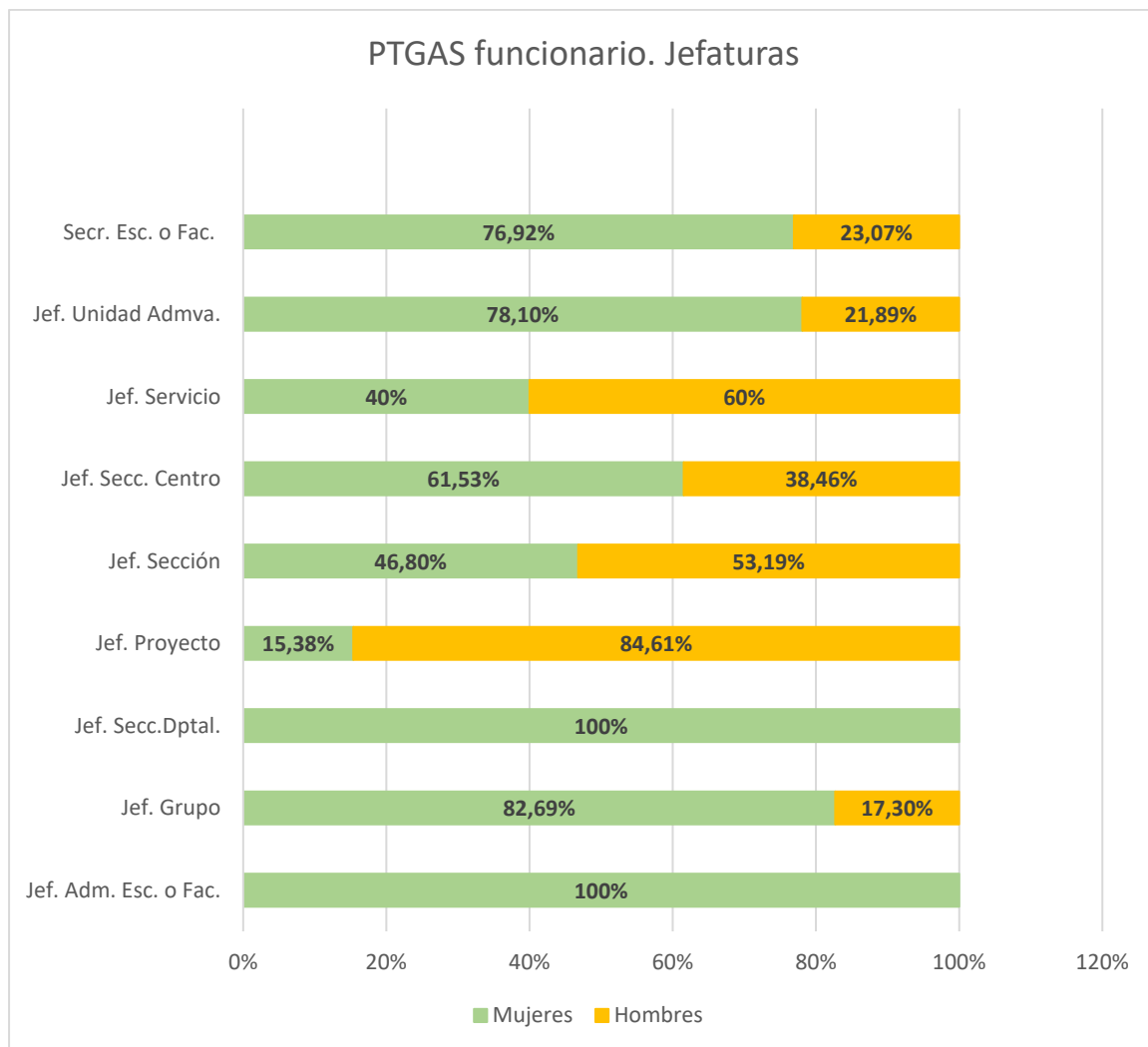


Figura 25 PTGAS funcionario. Jefaturas. Desagregación por sexo.



6.8. RETRIBUCIÓN.

El informe de importes anualizados equiparados y el informe de importes efectivos, estructura de la auditoría salarial, ha sido elaborado por el servicio Oficina Económica de Recursos Humanos bajo la dirección de la Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización.

Los importes anualizados equiparados son las retribuciones que hubiera percibido cada miembro del personal si hubiera trabajado durante todo el año 2024. Para su cálculo se anualizan las cantidades efectivamente percibidas, teniendo en cuenta los días realmente trabajados con el objetivo que estén todas las cantidades calculadas en base al año completo y sean comparables en términos homogéneos.

Los importes efectivos son aquellos que han sido abonados en el período de referencia, aquí 2024. Recoge tanto las retribuciones satisfechas a cada miembro del personal desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024.

Los conceptos retributivos recogidos en el registro retributivo son los siguientes:

- a. Retribuciones básicas: salario base y los trienios.
- b. Retribuciones complementarias. Comprenden las retribuciones complementarias de devengo mensual:
 - Complemento de Destino
 - Complemento Específico
 - Otros Complementos de devengo mensual, como la carrera profesional del PTGAS y los méritos docentes (quinquenios) y el Complemento de Productividad investigadora (sexenios) del PDI.
- c. Retribuciones complementarias de devengo superior al mes y que, por tanto, no se cobran mensualmente: Retribuciones adicionales del PDI, Productividad Variable del PTGAS, Complemento Compensatorio del CE del PTGAS.

Dichos informes abarcan el ejercicio 2024 y se aportan en el Anexo II y Anexo III de este estudio.



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

En la UPV, el instrumento básico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo es el *Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género*.¹²

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

Durante el período 2021 a diciembre 2025, el Protocolo se ha activado en cuatro ocasiones, tres a solicitud de la mujer afectada y una activación de oficio por la Secretaría General a su recepción de comunicación escrita suficientemente descriptiva remitida por la persona vulnerada. El resultado del procedimiento ha llevado en todas las activaciones y bajo el criterio de la Comisión de Asesoramiento, constituida al efecto según lo establecido en el Protocolo, a la adopción de medidas con el conocimiento de la mujer afectada y el cumplimiento de estas por parte de la persona causante de la vulneración. La Comisión de Asesoramiento ha realizado seguimiento del cumplimiento de las medidas hasta la finalización del período previsto para las mismas.

¹² Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València, Núm. 119.



ANEXO I. Ejercicio derechos de conciliación. PDI. PTGAS. PI.

La información ha sido facilitada en Excel. Se adjunta una copia de dicho documento en formato PDF.

Para facilitar una lectura de los datos se ha procedido al desarrollo de las tablas 24, 25, 26 y 27 referidos al año 2024 y 2025.

El orden de las tablas es el siguiente:

- Tabla 24. PDI funcionario. Ejercicio derechos laborales 2024 y 2025
- Tabla 25. PDI laboral. Ejercicio derechos laborales 2024 y 2025
- Tabla 26. PTGAS funcionario. Ejercicio derechos laborales 2024 y 2025
- Tabla 27. PI laboral. Ejercicio derechos laborales 2024 y 2025

Los derechos vinculados a las condiciones laborales quedan clasificados bajo el epígrafe de cada tabla en:

- Tiempo propio
- Salud
- Progreso profesional
- Familia. Cuidado. Crianza

El objetivo de esta clasificación es facilitar la identificación de las esferas en las que impacta el ejercicio de los derechos laborales.

Se advierte que la abundancia de datos en “Tiempo propio” y en “Familia. Cuidado. Crianza” ha hecho necesaria la división en cuadros sucesivos.

Tabla 29 PDI funcionario. Ejercicio derechos laborales 2024 y 2025. Anexo I.

TIEMPO PROPIO		CU	CEU	TU	TEU	TOTAL
Asuntos propios y días adicionales	2024	64M 161H	2M 6H	171M 198H	10M 16H	247M 381H
	2025	69M 209H	2M 5H	200M 224H	13M 16H	284M 454H
Días por no reducción jornada verano	2024	21M 60H	0M 2H	68M 79H	3M 4H	92M 145H
	2025	23M 77H	1M 1H	111M 109H	1M 8H	136M 195H
Periodo de Navidad y Año Nuevo	2024	24M 71H	0M 1H	71M 83H	5M 4H	100M 159H
	2025	31M 98H	0M 2H	102M 102H	2M 3H	135M 205H
Periodo de Semana Santa	2024	15M 72H	0M 2H	48M 60H	1M 2H	64M 136H
	2025	19M 74H	0M 2H	69M 85H	3M 3H	91M 164H
Vacaciones	2024	33M 109H	0M 5H	101M 122H	2M 5H	136M 241H
	2025	37M 131H	0M 3H	118M 149H	5M 10H	160M 293H
Permiso Periodo Sabático PDI (UPV)	2024	1M 1H	0	0M 1H	0	1M 2H
	2025	0	0M 2H	0M 1H	0	0M 3H
Permiso por traslado de domicilio	2024	0M 2H	0	0M 5H	0	0M 7H
	2025	0	0	0	0	0
Permiso por deber inexcusable	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0M 1H	0	0M 1H
Licencia interés particular (sin retrib)	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0
TIEMPO PROPIO. TOTAL	2024	158M 476H	2M 16H	459M 548H	21M 31H	640M 1.071H
	2025	179M 589H	3M 15H	600M 671H	24M 40H	806M 1.315H



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

SALUD		CU	CEU	TU	TEU	TOTAL
Ausencia por enfermedad sin I.T.	2024	0	1M 0H	2M 0H	1M 0H	4M 0H
	2025	1M 0H	0	0M 1H	0	1M 1H
Consultas, tratamientos y exploraciones médicas	2024	2M 3H	0	1M 2H	0M 1H	3M 6H
	2025	2M 4H	0	5M 1H	0	7M 5H
Permiso por accidente o enfermedad grave	2024	2M 2H	0	9M 0H	1M 1H	12M 3H
	2025	0M 4H	0	7M 3H	0	7M 7H
Reduc. jornad. enfer. interés. (1h. s/d)	2024	0M 1H	0	0	0	0M 1H
	2025	0	0M 1H	0	0	0M 1H
Consultas sociosanitarias	2024	0M 1H	0	0	0	0M 1H
	2025	0	0	1M 0H	1M 0H	2M 0H
SALUD. TOTAL	2024	4M 7H	1M 0H	12M 2H	2M 2H	19M 11H
	2025	0	3M 9H	6M 2H	1M	10M 11H

PROGRESO PROFESIONAL		CU	CEU	TU	TEU	TOTAL
Licencia Investigación 100% retr.(-ó=3m)	2024	7M 30H	0	15M 21H	0	22M 51H
	2025	2M 22H	0	13M 16H	0M 1H	15M 39H
Licencia Investigación 80% retr.(+de 3m)	2024	0M 1H	0	1M 0H	0	1M 1H
	2025	0	0	1M 0H	0	1M 0H
PROGRESO PROFESIONAL. TOTAL	2024	7M 31H	0	16M 21H	0	23M 52H
	2025	2M 22H	0	14M 16H	0M 1H	16M 39H



FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA		CU	CEU	TU	TEU	TOTAL
Permiso por fallecimiento	2024	0	0	2M 1H	0	2M 1H
	2025	2M 1H	0	3M 2H	1M 1H	6M 4H
Permiso día celebración matrimonio	2024	0	0	1M 0H	0	1M 0H
	2025	0	0	0	1M	1M 0H
Permiso por matrimonio	2024	0	0	2M 1H	0	2M 1H
	2025	0	0	1M 1H	0	1M 1H
Permiso nacimiento madre biológica	2024	0	0	4M 0H	0	4M 0H
	2025	0	0	3M 0H	0	3M 0H
Permiso nacimiento madre bio. ampliación	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0
Permiso retribuido semana 37 embarazo	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	1M 0H	0	1M 0H
Permiso cuidado de lactante (1h día)	2024	0	0	0	0	0
	2025	0M 1H	0	0	0	0M 1H
Permiso cuidado de lactante (30d. nat)	2024	0	0	3M 3H	0	3M 3H
	2025	0M 1H	0	2M 6H	0	2M 7H



FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA		CU	CEU	TU	TEU	TOTAL
Permiso nacim/adop otro progen.	2024	0M 3H	0	0M 8H	0	0M 11H
	2025	0M 5H	0	0M 16H	0	0M 21H
Permiso por adopción o acogimiento	2024	0	0	0	0	0
	2025	0M 1H	0	0M 1H	0	0M 2H
Reduc.jornada guarda legal (1 h. s/d)	2024	0	0	1M 0H	0	1M 0H
	2025	0	0	1M 0H	0	1M 0H
Reduc. Jornada 1/3 por Guarda Legal	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0
Reuniones centros educación especial	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0
FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA. TOTAL	2024	0M 3H	0	13M 13H	0	13M 16H
	2025	2M 8H	0	11M 26H	2M 1H	15M 35H

**VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD**

Tabla 30 PDI Laboral. Ejercicio derechos laborales año 2024 y 2025. Anexo I.

TIEMPO PROPIO			ASO IND	AYD	COL	COD	DIST	EME	PPL	SUS	TOTAL
Asuntos propios y días adicionales	2024	3M 3H	0	12M 12H	6M 4H	17M 14H	0	0	26M 34H	0	64M 67H
	2025	4M 12H	0M 1H	29M 16H	8M 6H	13M 6H	0	0M 2H	37M 45H	0	91M 88H
Días por no reducción jornada verano	2024	0	0	5M 4H	1M 3H	8M 8H	0	0	9M 13H	0	23M 28H
	2025	0	0	0	3M 1H	6M 2H	0M 1H	0	18M 23H	0	27M 27H
Periodo de Navidad y Año Nuevo	2024	0	0	5M 4H	1M 3H	8M 8H	0	0	9M 13H	0	23M 28H
	2025	1M 0H	0	23M 18H	3M 2H	4M 3H	0	0	20M 23H	0	51M 46H
Periodo de Semana Santa	2024	0	0	3M 5H	1M 0H	2M 4H	0	0	13M 15H	0	19M 24H
	2025	0M 2H	0	8M 7H	2M 0H	5M 3H	0	0M 1H	13M 19H	0	28M 32H
Vacaciones	2024	3M 2H	0	7M 8H	2M 2H	9M 11H	0	0	16M 23H	0	37M 46H
	2025	7M 11H	0M 1H	24M 17H	4M 2H	4M 5H	0M 1H	0M 1H	20M 32H	0M 1H	59M 71H
Permiso Periodo Sabático PDI (UPV)	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Permiso por traslado de domicilio	2024	0	0	1M 1H	0	0	0	0	0M 1H	0	1M 2H
	2025	0	0	0M 2H	0	0	0	0	0M 1H	0	0M 3H
Permiso por deber inexcusable	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licencia interés particular (sin retrib)	2024	1M 1H	0	0	0	0	0	0	0	0	1M 1H
	2025	0M 1H	0	0	0	0	0	0	0	0	0M 1H
TIEMPO PROPIO. TOTAL	2024	7M 6H	0	33M 34H	11M 12M	44M 45H	0	0	73M 99H	0	168M 196H
	2025	12M 26H	0M 2H	84M 60H	20M 11H	32M 19H	0M 2H	0M 4H	108M 143H	0M 1H	256M 268H



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

SALUD		ASO	ASO IND	AYD	COL	COD	DIST	EME	PPL	SUS	TOTAL
Ausencia por enfermedad sin I.T.	2024	0	0	0	1M 0H	0	0	0	0M 1H	0	1M 1H
	2025	1M 0H	1M 0H	0	0	0	0	0	0	0	2M 0H
Consultas, tratamientos y expl. médicas	2024	0	0	2M 2H	0M 1H	0	0	0	0	0	2M 3H
	2025	1M 0H	0	1M 1H	0	0	0	0	1M 1H	0	3M 2H
Permiso por accidente o enfermedad grave	2024	1M 0H	0	1M 0H	1M 0H	1M 1H	0	0	1M 2H	0	5M 3H
	2025	0M 2H	1M 1H	0M 1H	0	0M 1H	0	0	3M 1H	0	4M 6H
Reduc. jornad. enfer. interes. (1h. s/d)	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consultas sociosanitarias	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025	0	0	1M 0H	0	0	0	0	0	0	1M 0H
SALUD. TOTAL	2024	2M 0H	0	4M 3H	2M 1H	1M 1H	0	0	2M 4H	0	11M 9H
	2025	2M 2H	2M 1H	2M 2H	0	0M 1H	0	0	4M 2H	0	10M 8H

PROGRESO PROFESIONAL		ASO	ASO IND	AYD	COL	COD	DIST	EME	PPL	SUS	TOTAL
Licencia Investigación 100% retr. (-ó=3m)	2024	0M 3H	0	5M 3H	0	4M 3H	0	0M 1H	2M 5H	0	11M 15H
	2025	1M 2H	0	9M 10H	1M 0H	3M 0H	0	0	6M 10H	0	20M 22H
Licencia Investigación 80% retr. (+de 3m)	2024	0	0	1M 0H	0	0M 2H	0	0	1M 1H	0	2M 3H
	2025	0M 1H	0	2M 1H	0	0	0	0	0M 1H	0	2M 3H
PROGRESO PROFESIONAL. TOTAL	2024	0M 3H	0	6M 3H	0	4M 5H	0	0M 1H	3M 6H	0	13M 18H
	2025	1M 3H	0	11M 11H	1M 0H	3M 0H	0	0	6M 11H	0	22M 25H



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA		ASO	ASO IND	AYD	COL	COD	DIST	EME	PPL	SUS	TOTAL
Permiso por fallecimiento	2024	0M 1H	0	0M 1H	0	0	0	0	1M 1H	0	1M 3H
	2025	0M 1H	0	0M 1H	0	0	0	0	0M 1H	0	0M 3H
Permiso día celebración matrimonio	2024	1M 1H	0	0	0	0	0	0	0	0	1M 1H
	2025	0	0	0	0	0	0	0	1M 2H	0	1M 2H
Permiso por matrimonio	2024	3M 3H	0	0	0	0	0	0	0M 2H	0	3M 5H
	2025	0	0	0M 1H	0	0	0	0	1M 4H	0	1M 5H
Permiso nacimiento madre biológica	2024	10M 0H	0	2M 0H	0	0	0	0	1M 0H	0	13M 0H
	2025	6M	1M	8M	0	0	0	0	2M	0	17M
Permiso nacimiento madre bio. ampliación	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025	2M	0	0	0	0	0	0	0	0	2M 0H
Permiso retribuido semana 37 embarazo	2024	1M 0H	0	1M 0H	0	0	0	0	0	0	2M 0H
	2025	0	0	1M	0	0	0	0	1M	0	2M 0H
Permiso cuidado de lactante (1h día)	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Permiso cuidado de lactante (30d. nat)	2024	2M 4H	0	1M 0H	0	0	0	0	1M 2H		4M 6H
	2025	4M 3H	0	3M 0H	0	0	0	0	1M 3H	0	8M 6H



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA	ASO	ASO IND	AYD		COL	COD	DIST	EME	PPL	SUS	TOTAL
Permiso nacim/adop otro progen	2024	1M 13H	0	0M 1H	0	0M 2H	0	0	0M 5H	0	1M 21H
	2025	0M 12H	0	0	0	0M 1H	0	0	0M 4H	1M 0H	1M 17H
Permiso por adopción o acogimiento	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reduc.jornada guarda legal (1 h. s/d)	2024	0	0	0	0	0M 1H	0	0	0	0	0M 1H
	2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reduc. Jornada 1/3 por Guarda Legal	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0M 1H	0	0	0	0	0M 1H
Reuniones centros educación especial	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0	0	0	1M 0H	0	1M 0H
FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA. TOTAL	2024	18M 22H	0	4M 2H	0	0M 3H	0	0	4M 10H	0	26M 37H
	2025	12M 16H	1M 0H	12M 2H	0	0M 2H	0	0	7M 14H	1M 0H	33M 34H



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

Tabla 31 PTGAS funcionario. Ejercicio derechos laborales 2024 y 2025. Anexo I.

TIEMPO PROPIO		A1	A2	C1	C2	TOTAL
Asuntos propios y días adicionales	2024	210M 254H	130M 116H	524M 261H	48M 30H	912M 661H
	2025	209M 266H	123M 115H	511M 251H	41M 38H	884M 670H
Días por no reducción jornada verano	2024	189M 200H	113M 99H	458M 216H	40M 25H	800M 540H
	2025	179M 178H	103M 101H	448M 197H	36M 27H	766M 503H
Periodo de Navidad y Año Nuevo	2024	206M 235H	125M 111H	491M 228H	38M 28H	860M 502H
	2025	154M 160H	84M 76H	360M 151H	29M 18H	627M 405H
Periodo de Semana Santa	2024	151M 180H	103M 82H	383M 196H	30M 26H	667M 484H
	2025	168M 204H	100M 92H	437M 205H	34M 30H	739M 531H
Vacaciones	2024	205M 234H	128M 109H	501M 249H	41M 32H	875M 624H
	2025	201M 242H	121M 107H	497M 230H	37M 331H	856M 910H
Permiso por traslado de domicilio	2024	4M 3H	4M 0H	6M 3H	2M 2H	16M 8H
	2025	4M 2H	3M 2H	8M 3H	1M 2H	16M 9H
Permiso por deber inexcusable	2024	3M 6H	3M 2H	18M 3H	2M 3H	26M 14H
	2025	6M 6H	2M 3H	7M 5H	3M 1H	18M 15H
Licencia interés particular (sin retrib)	2024	6M 2H	3M 1H	9M 1H	1M 0H	19M 4H
	2025	7M 1H	3M 3H	10M 2H	1M 0H	21M 6H
TIEMPO PROPIO. TOTAL	2024	974M 1.114H	609M 520H	2.390M 1.157H	202M 146H	4.175M 2.837H
	2025	928M 1.059H	539M 499H	2.278M 1.044H	182M 447H	3.927M 3.049H



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

SALUD		A1	A2	C1	C2	TOTAL
Ausencia por enfermedad sin I.T.	2024	32M 25H	21M 17H	106M 35H	11M 5H	170M 82H
	2025	20M 28H	16M 11H	86M 32H	14M 5H	136M 76H
Consultas, tratamientos y expl. médicas	2024	58M 53H	46M 25H	205M 76H	22M 11H	331M 165H
	2025	71M 47H	45M 31H	193M 61H	15M 14H	324M 153H
Permiso por accidente o enfermedad grave	2024	34M 32H	22M 16H	95M 35H	12M 8H	163M 91H
	2025	31M 30H	33M 18H	88M 32H	11M 8H	163M 88H
Reduc. jornad. enfer. interes. (1h. s/d)	2024	0	1M 0H	8M 0H	1M 0H	10M 0H
	2025	0	0	4M 0H	1M 0H	5M 0H
Consultas sociosanitarias	2024	24M 22H	18M 13H	66M 28H	5M 4H	113M 67H
	2025	20M 30H	18M 14H	70M 24H	7M 3H	115M 71H
SALUD. TOTAL	2024	148M 132H	108M 71H	480M 174H	51M 28H	787M 405H
	2025	142M 135H	112M 74H	441M 149H	48M 30H	743M 388H

PROGRESO PROFESIONAL		A1	A2	C1	C2	TOTAL
Permiso para examen	2024	0M 14H	19M 17H	64M 41H	12M 5H	95M 77H
	2025	12M 13H	9M 15H	58M 37H	6M 7H	85M 72
PROGRESO PROFESIONAL. TOTAL	2024	0M 12H	19M 17H	64M 41H	12M 5H	95M 77H
	2025	12M 13H	9M 15H	58M 37H	6M 7H	85M 72



FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA		A1	A2	C1	C2	TOTAL
Permiso por fallecimiento	2024	10M 9H	9M 7H	19M 15H	1M 1H	39M 32H
	2025	6M 8H	2M 6H	19M 8H	5M 1H	32M 23H
Permiso día celebración matrimonio	2024	1M 2H	2M 1H	5M 2H	0M 2H	8M 7H
	2025	1M 1H	0	4M 3H	1M 0H	6M 4H
Permiso por matrimonio	2024	1M 0H	2M 0H	2M 4H	1M 0H	6M 4H
	2025	1M 2H	0	2M 2H	1M 0H	4M 4H
Permiso por interrupción del embarazo	2024	0	1M 0H	0	0	1M 0H
	2025	0	0	0	0	0
Permiso por técnicas prenatales	2024	0	0	1M 0H	0	1M 0H
	2025	1M 0H	0	0M 1H	0	1M 1H
Permiso nacimiento madre biológica	2024	0	0	1M 0H	1M 0H	2M 0H
	2025	1M 0H	2M 0H	3M 0H	0	6M 0H
Permiso nacimiento madre bio. ampliación	2024	0	0	0M 1H	0	0M 1H
	2025	0	0	0	0	0
Permiso retribuido semana 37 embarazo	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	1M 0H	0	1M 0H
Permiso cuidado de lactante (1h día)	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0
Permiso cuidado de lactante (30d. nat)	2024	0M 1H	0	0M 1H	1M 1H	1M 3H
	2025	0M 3H	1M 0H	3M 1H	0	4M 4H
Permiso nacim/adop otro progen	2024	0M 4H	0M 1H	0M 2H	0M 1H	0M 8H
	2025	0M 3H	0	0M 1H	0	0M 4H



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA		A1	A2	C1	C2	TOTAL
Permiso nacim/adop otro prog ampliacion	2024	0	0	0M 1H	0	0M 1H
	2025	0	0	0	0	0
Permiso por adopción o acogimiento	2024	0	0	0	0	0
	2025	0M 1H	0	0	0	0M 1H
Guarda legal Red 2.5 h/dia (40) Guarda legal Red. 1 h/dia (37,5) (40) Guarda legal Red. 1 h/dia (40) Guarda legal Red. 2.5 h/dia (37,5) (40) Guarda legal Red. 3 h/dia (40) Guarda Legal Red. 30 min/dia (37,5) (40) Guarda Legal Red. 30 min/dia (40) Guarda legal red.1,5 h/dia (40)	2024	2M 0H	1M 1H	4M 2H	0	7M 3H
	2025	1M 0H	0	3M 0H	0	4M 0H
Reduc.jornada guarda legal (1 h. s/d)	2024	22M 10H	5M 6H	42M 20H	7M 3H	76M 39H
	2025	27M 18H	5M 9H	51M 19H	5M 3H	88M 49H
Reuniones centros educación especial	2024	0M 2H	0	1M 1H	0	1M 3H
	2025	0M 1H	1M 0H	1M 0H	0	2M 1H
Tutorías o requerimiento centro escolar	2024	14M 6H	8M 4H	29M 11H	4M 2H	55M 23H
	2025	11M 5H	3M 5H	25M 13H	25M 13H	64M 36H
Reducción jornada 50% -retribuida 1mes-	2024	0	0	1M 0H	0	1M 0H
	2025	0	0	1M 0H	0	1M 0H
Red. jornada 25% (s/d 1 mes)	2024	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0M 1H	1M 0H	1M 1H
Reduc. Jornada 1/2 Cuidado Familiar	2024	0	1M 0H	0	0	1M 0H
	2025	0	1M 0H	0	0	1M 0H
Licencia sin retr. enferm. familiar	2024	0M 1H	0	1M 0H	0	1M 1H
	2025	0M 1H	0	3M 0H	0	3M 1H
FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA. TOTAL	2024	50M 35H	29M 20H	106M. 60H	15M 10H	200M 125H
	2025	49M 43H	15M 20H	116M 49H	38M 17H	218M 129H

Tabla 32 PI laboral. Cuerpos. Ejercicio derechos laborales 2024 y 2025. Anexo I

TIEMPO PROPIO		A	B	C	TOTAL
Asuntos propios y días adicionales	2024	389M 387H	18M 26H	19M 22H	426M 435H
	2025	367M 403H	17M 24H	18M 25H	402M 452H
Días por no reducción jornada verano	2024	0	10M 19H	12M 17H	22M 36H
	2025	235M 259H	8M 10H	12M 19H	255M 288H
Reducción de jornada verano	2024	13M 14H	2M 4H	13M 3H	28M 21H
	2025	21M 19H	3M 2H	10M 8H	34M 29H
Periodo de Navidad y Año Nuevo	2024	0	15M 24H	17M 21H	32M 45H
	2025	189M 181H	11M 15H	13M 11H	213M 207H
Periodo de Semana Santa	2024	0	12M 14H	15M 17H	27M 31H
	2025	274M 311H	14M 13H	13M 21H	301M 345H
Vacaciones	2024	418M 470H	19M 25H	19M 27H	456M 522H
	2025	412M 502H	17M 23H	19M 26H	448M 551H
Permiso por traslado de domicilio	2024	11M 10H	0M 1H	1M 1H	12M 12H
	2025	7M 5H	1M 0H	1M 1H	9M 6H
Permiso por deber inexcusable	2024	2M 3H	0	0	2M 3H
	2025	2M 2H	0	0M 1H	2M 3H
Funciones representativas	2024	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0
Licencia interés particular (sin retrib)	2024	1M 2H	0	0	1M 2H
	2025	0	0	0	0
TIEMPO PROPIO. TOTAL	2024	834M 886H	76M 113H	96M 108H	1.006M 1.107H
	2025	1.507M 1.682H	71M 87H	86M 112H	1.664M 1.881H



VICERRECTORADO DE ARTE, CIENCIA,
TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD

SALUD			A	B	C	TOTAL
Ausencia por enfermedad sin I.T.	2024	12M 10H	1M 0H	0M 1H	13M 11H	
	2025	3M 5H	0	1M 2H	4M 7H	
Consultas, tratamientos y expl. médicas	2024	18M 9H	1M 0H	4M 2H	23M 11H	
	2025	14M 8H	4M 0H	5M 4H	23M 12H	
Permiso por accidente o enfermedad grave	2024	16M 5H	2M 0H	1M 2H	19M 7H	
	2025	11M 8H	1M 0H	3M 1H	15M 9H	
Reduc. jornad. enfer. interes. (1h. s/d)	2024	0	0	0	0	
	2025	0	0	0	0	
Consultas sociosanitarias	2024	8M 4H	2M 0H	1M 0H	11M 4H	
	2025	6M 4H	1M 0H	2M 0H	9M 4H	
SALUD. TOTAL	2024	54M 28H	6M 0H	6M 5H	66M 33H	
	2025	34M 25H	6M 0H	11M 7H	51M 32H	

PROGRESO PROFESIONAL			A	B	C	D	TOTAL
Permiso para examen	2024	0	1M 3H	1M 0H			2M 3H
	2025	20M 8H	0M 1H	0M 1H			20M 10H
PROGRESO PROFESIONAL. TOTAL	2024	0	1M 3H	1M 0H			2M 3H
	2025	20M 8H	0M 1H	0M 1H			20M 10H



		A	B	C	TOTAL
FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA					
Permiso por fallecimiento	2024	8M 8H	0M 2H	0	8M 10H
	2025	5M 7H	0	0M 2H	5M 9H
Permiso día celebración matrimonio	2024	4M 3H	0M 1H	0	4M 4H
	2025	5M 4H	0	1M 1H	6M 5H
Permiso por matrimonio	2024	5M 5H	0	0	5M 5H
	2025	4M 0H	0	0M 2H	4M 2H
Permiso por interrupción del embarazo	2024	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0
Permiso por técnicas prenatales	2024	1M 1H	0	0	1M 1H
	2025	0	0	0	0
Permiso nacimiento madre biológica	2024	21M 0H	1M 0H	0	22M 0H
	2025	15M 0H	0	0	15M 0H
Permiso nacimiento madre bio. ampliación	2024	0	0	0	
	2025	2M 0H	0	0	2M 0H
Permiso retribuido semana 37 embarazo	2024	6M 0H	0	0	6M 0H
	2025	6M 0H	0	0	6M 0H
Permiso cuidado de lactante (1h día)	2024	1M 0H	0	0	1M 0H
	2025	0M 2H	0	0	0M 2H
Permiso cuidado de lactante (30d. nat)	2024	11M 7H	0	0M 1H	11M 8H
	2025	10M 6H	0	0	10M 6H



FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA		A	B	C	TOTAL
Permiso nacim/adop otro progen	2024	0M 2H	0M 1H	0M 1H	0M 4H
	2025	0M 15H	0M 1H	0M 2H	0M 18H
Permiso nacim/adop otro prog ampliacion	2024	0M 1H	0	0	0M 1H
	2025	0	0	0	0
Permiso por adopción o acogimiento	2024	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0
Guarda legal Red 2.5 h/dia (40) Guarda legal Red. 1 h/dia (37,5) (40) Guarda legal Red. 1 h/dia (40) Guarda legal Red. 2.5 h/dia (37,5) (40) Guarda legal Red. 3 h/dia (40) Guarda Legal Red. 30 min/dia (37,5) (40) Guarda Legal Red. 30 min/dia (40) Guarda legal red.1,5 h/dia (40)	2024	2M 0H	0	0	2M 0H
	2025	1M 0H	0	0	1M 0H
Reduc.jornada guarda legal (1 h. s/d)	2024	8M 1H	1M 0H	0M 1H	9M 2H
	2025	6M 3H	1M 0H	1M 0H	8M 3H
Reuniones centros educación especial	2024	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0
Tutorías o requerimiento centro escolar	2024	1M 1H	1M 0H	1M 0H	3M 1H
	2025	1M 0H	1M 0H	2M 1H	4M 1H
Reducción jornada 50% -retribuida 1mes-	2024	1M 0H	0	0	1M 0H
	2025	0	0	0	0
Red. jornada 25% (s/d 1 mes)	2024	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0
Reduc. Jornada 1/2 Cuidado Familiar	2024	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0
Licencia sin retr. enferm. familiar	2024	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0
FAMILIA. CUIDADO. CRIANZA. TOTAL	2024	69M 29H	3M 4H	1M 3H	73M 36H
	2025	55M 37H	2M 1H	4M 8H	61M 46H



ANEXO II. Informe importes anualizados. Ejercicio 2024.

La información ha sido facilitada en formato Excel a la Comisión Negociadora. Se ha considerado adjuntar el extracto de dicho informe.

		Razón Social: UNIVERSITAT POLITECNICA DE VALENCIA - CIF: Q4618002B					
		PERIODO DE REFERENCIA					
IMPORTES ANUALIZADOS EQUIPARADOS * TOTAL EMPLEADOS		01-01-24 31-12-24					
	Nº	Básicas	Complementarias	Otras Retribuciones**	Total Salario	Actividad I+D	Total Retribuciones
Total Empleados	6.787	119.123.486,37	140.162.554,52	25.570.157,70	284.856.198,59	11.171.686,77	296.027.885,36
Hombre	3.885	69.972.854,38	84.366.066,68	15.359.387,19	169.698.308,26	9.096.739,80	178.795.048,06
Mujer	2.902	49.150.631,99	55.796.487,83	10.210.770,51	115.157.890,33	2.074.946,97	117.232.837,30
Promedio	6.787	17.551,71	20.651,62	3.767,52	41.970,86	1.646,04	43.616,90
Hombre	3.885	18.011,03	21.715,85	3.953,51	43.680,39	2.341,50	46.021,89
Mujer	2.902	16.936,81	19.226,91	3.518,53	39.682,25	715,01	40.397,26
Mediana	6.787	18.474,01	18.142,48	2.642,22	38.034,80	0,00	38.333,64
Hombre	3.885	19.328,24	19.581,91	2.759,97	39.721,69	0,00	40.332,29
Mujer	2.902	17.515,16	16.910,70	2.530,93	36.298,68	0,00	36.384,49



ANEXO III. Informe importes efectivos. Ejercicio 2024.

La información ha sido facilitada en formato Excel a la Comisión Negociadora. Se ha considerado adjuntar el extracto de dicho informe.

		Razón Social: UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA - CIF: Q4618002B					
		PERIODO DE REFERENCIA					
IMPORTES EFECTIVOS * TOTAL EMPLEADOS		01-01-24					
Totales		31-12-24					
	Nº	Básicas	Complementarias	Otras Retribuciones**	Total Salario	Actividad I+D	Total Retribuciones
Total Empleados	6.787	100.840.983,89	126.608.582,31	25.570.157,70	253.019.723,90	11.171.686,77	264.191.410,67
Hombre	3.885	60.102.784,03	77.284.644,05	15.359.387,19	152.746.815,27	9.096.739,80	161.843.555,07
Mujer	2.902	40.738.199,86	49.323.938,26	10.210.770,51	100.272.908,63	2.074.946,97	102.347.855,60
Promedio	6.787	14.857,96	18.654,57	3.767,52	37.280,05	1.646,04	38.926,10
Hombre	3.885	15.470,47	19.893,09	3.953,51	39.317,07	2.341,50	41.658,57
Mujer	2.902	14.037,97	16.996,53	3.518,53	34.553,04	715,01	35.268,04
Mediana	6.787	16.655,65	13.305,42	4.722,47	33.307,91	0,00	33.673,80
Hombre	3.885	17.618,42	13.789,54	5.218,55	35.509,07	0,00	35.962,32
Mujer	2.902	15.208,56	12.143,51	4.064,80	30.839,34	0,00	31.085,21