INFORME DIAGNÓSTICO. III PLAN DE IGUALDAD UPV.

INFORME DIAGNÓSTICO. III PLAN DE IGUALDAD UPV. 1
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS 3
II. INFORME DIAGNÓSTICO 6
1. METODOLOGÍA 6
2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA 7
3. ORGANIGRAMA 11
4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA 13
4.1. MARCO UPV 14
4.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES: DISTRIBUCIÓN POR SEXO 15
4.2.1. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR 17
4.2.2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS 30
4.2.3. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN 37
5. CRITERIOS CUALITATIVOS DEL DIAGNÓSTICO 44
5.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 45
5.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. 49
5.3. FORMACIÓN. 50
5.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL. 55
5.5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES. 55
5.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. 56
5.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA. 66
5.8. RETRIBUCIÓN. 76
5.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. 79
RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNÓSTICO 80
ANEXO I. AUDITORÍA RETRIBUTIVA PDI. EJERCICIO 2021. 82
1. Retribuciones del PDI funcionario: CÁTEDRAS UNIVERSIDAD (Nivel 29); TITULARES UNIVERSIDAD y CÁTEDRAS E.U. (Nivel 27); TITULARES E.U. (Nivel 26). 82
2. Retribuciones del PDI contratado laboral: CONTRATADO DOCTOR INTERINO; CONTRATADO DOCTOR; COLABORADOR; AYUDANTE DOCTOR; AYUDANTE. 82
3. Retribuciones del PDI contratado laboral: ASOCIADO. 82

4. Retribuciones del Prof. VISITANTE contratado laboral. 82
5. Retribuciones del Prof. LABORAL EMÉRITO. 82
6. Retribuciones de cargos estatutarios. 82
7. Retribuciones por méritos docentes (Quinquenios). Retribuciones Complemento de productividad (Sexenios). 82
8. Sexenios de Secundaria a tiempo completo. 82
ANEXO II. AUDITORÍA RETRIBUTIVA PAS. EJERCICIO 2021 92
1. Retribuciones básicas del PAS: sueldo, trienios. 92
2. Complemento destino. 92
3. Complemento específico. 92
4. Complemento específico E personal laboral CV. Valencia. 92
5. Carrera profesional. 92
6. Retribuciones cargos estatutarios. 92
7. C.C.C. Específico. 92

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

4.2.1. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Tabla 1. PDI. Número total desagregado por sexo.
Figura 1. PDI. Representación por sexo según régimen jurídico.
Figura 2. PDI. Brecha de género: régimen jurídico. Puntos porcentuales.

Tabla 2. PDI funcionario según cuerpo de pertenencia: distribución por sexo.
Figura 3. PDI funcionario: cuerpos y brecha de género.

Tabla 3. PDI laboral según clasificación profesional: distribución por sexo.
Figura 4. PDI laboral: cuerpos y brecha de género.

Tabla 4. PDI funcionario: antigüedad.
Figura 5. PDI funcionario: distribución por rango de edad.
Figura 6. PDI funcionario: edades medias por cuerpo.

Tabla 5. PDI laboral: antigüedad.
Figura 7. PDI laboral: distribución por rango de edad.
Figura 8. PDI laboral: edades medias por categoría.
Figura 9. PDI. Áreas de conocimiento: distribución por sexo y régimen jurídico.

4.2.2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Tabla 6. PAS. Número total desagregado por sexo.
Figura 10. PAS. Representación por sexo según régimen jurídico.

Tabla 7. PAS. Grupos y subgrupos.
Figura 11. PAS. Desagregación por sexo: grupos y categorías profesionales.
Figura 12. PAS. Funcionariado. Brecha de género: subgrupos.

Tabla 8. PAS. Funcionariado y laboral.
Figura 13. PAS. Clasificación profesional y brecha de género.

Tabla 9. PAS. Personal funcionario y personal laboral: antigüedad.
Figura 14. PAS. Funcionariado y laboral: distribución por edad y sexo.

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

4.2.3. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN
Tabla 10. PI. Número total desagregado por sexo
Figura 15. PI. Categoría profesional: desagregación por sexo.

Tabla 11. PI. Categorías y perfiles: desagregación por sexo.
Figura 16. PI. Brecha de género por categoría.

Figura 17. PI. Categoría A. Perfiles y brecha de género.
Figura 18. PI. Categorías B y C: perfiles y brecha de género.

Tabla 12. PI. Antigüedad.
Figura 19. PI. Distribución por edad y sexo.

5. CRITERIOS CUALITATIVOS DEL DIAGNÓSTICO
***5.3. FORMACIÓN*.**
Tabla 13. PDI. Funcionariado. Formación ICE.
Tabla 14. PDI. Laboral. Formación ICE.

Tabla 15. PAS. Funcionariado. Formación UFASU.
Tabla 16. PAS. Laboral. Formación UFASU.

Tabla 17. PI. Régimen laboral. Formación UFASU.
Tabla 18. PDI y PI. Formación SPNL.
Tabla 19. PAS. Formación SPNL.

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

Tabla 20. PDI funcionario. Conciliación: derechos ejercidos.

Tabla 21.1. PDI laboral. Conciliación: ejercicio de derechos.
Tabla 21.2. PDI laboral. Conciliación: ejercicio de derecho

Tabla 22.1. PAS Funcionario. Conciliación: ejercicio de derechos.
Tabla 22.2. PAS Funcionario. Conciliación: ejercicio de derechos.

Tabla 23.1. PAS Laboral. Conciliación: ejercicio de derechos.
Tabla 23.2. PAS Laboral. Conciliación: ejercicio de derechos.

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

5.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Tabla 24. Órganos unipersonales
Figura 20. Órganos unipersonales. Desagregación por sexo.
Tabla 25. Órganos unipersonales. Brecha de género.

Tabla 26. Órganos colegiados.
Fig. 21. Órganos colegiados. Desagregación por sexo.
Tabla 27. Órganos colegiados. Brecha de género.

Tabla 28. Juntas de Escuelas y Facultades. Desagregación por centro.
Tabla 29. Junta de Escuelas y Facultades. Brecha de género.

Tabla 30. PAS. Jefaturas. Desagregación por sexo.
Fig. 22. PAS. Jefaturas. Desagregación por sexo.
Tabla 31. PAS. Jefaturas. Brecha de género.

5.8. RETRIBUCIÓN.

Tabla 30. PDI Funcionario. Retribuciones.
Tabla 31. PDI Laboral. Retribuciones.
Tabla 32. PAS funcionario. Retribuciones.
Tabla 33. Personal de Investigación. Retribuciones

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

II. INFORME DIAGNÓSTICO

1. METODOLOGÍA

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

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

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

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

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

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

La Universitat Politècnica de València (UPV) es una institución de derecho público, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio. Como institución de educación superior, goza de autonomía académica, económica, financiera y de gobierno, de acuerdo con la Constitución y la legislación vigente.[1]

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

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

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

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

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

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

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

- Escuela Técnica Superior de Arquitectura
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y del Medio Natural

[1]DECRETO 182/2011, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Politècnica de València.

- Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Geodésica, Cartográfica y Topográfica
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial
- Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación
- Facultad de Administración y Dirección de Empresas
- Facultad de Bellas Artes
- Escuela de Doctorado

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

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

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

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

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

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

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

Los datos identificativos de la organización se facilitan a continuación.

DATOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA	
Nombre o Razón Social	Universitat Politècnica de València
NIF	Q4618002B
Forma Jurídica	Sector público institucional. Organismo autónomo.
Año de constitución	1971
Actividad	Enseñanza e Investigación Universitaria
Ámbito geográfico	Comunitat Valenciana
Página web	http://www.upv.es
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	José Esteban Capilla Romá
Cargo	Rector
Teléfono	963877100
e-mail	rector@upv.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Enseñanza e Investigación Universitaria
CNAE	8543

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

Descripción de la actividad	La finalidad esencial es la formación integral de los estudiantes a través de la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica, del arte y de la cultura, desde el respeto a los principios éticos, con una decidida orientación a la consecución de un empleo de acuerdo con su nivel de estudios.		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Valencia: campus de Vera y campus de Gandía. Provincia de Alicante: campus de Alcoy.		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres 2.140	Hombres 3.078	Total 5.218
Centros de trabajo	Campus de Vera (Valencia), campus de Gandía (Valencia), campus de Alcoy (Alicante)		
Presupuestos de la UPV 2021	351.435.136,72€		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	Área de Coordinación de la estructura organizativa. Recursos Humanos.		
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	41 Mujeres	61 Hombres	Total 102

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

3. ORGANIGRAMA

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

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

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

> Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.
>
> 1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
>
> 2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
>
> a) Proceso de selección y contratación.
>
> b) Clasificación profesional.
>
> c) Formación.
>
> d) Promoción profesional.
>
> e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
>
> f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
>
> g) Infrarrepresentación femenina.
>
> h) Retribuciones.
>
> i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
>
> La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

4.1. MARCO UPV

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

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

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

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

Los objetivos específicos del presente diagnóstico son:

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

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

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

4.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES: DISTRIBUCIÓN POR SEXO

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

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

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

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

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

1- Personal Docente e Investigador (PDI):
- Régimen Jurídico.
- Cuerpo y categoría.
- Tramo de antigüedad en UPV.
- Edad.
- Área de conocimiento.

2- Personal de Administración y Servicios (PAS):
- Régimen jurídico.
- Grupo y categoría.
- Tramo de antigüedad en UPV.
- Edad.

3- Personal de Investigación:
- Régimen jurídico.
- Grupo laboral.
- Tramo de antigüedad en UPV.
- Edad.

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

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

4.2.1. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

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

Tabla 1. PDI. Número total desagregado por sexo.

RÉGIMEN JURÍDICO	MUJERES	HOMBRES	Miembros
FUNCIONARIADO	466	1.118	1.584
LABORAL	352	597	949
Total PDI	818	1.715	2.533

Se recuerda que la composición equilibrada o paridad[2] se entiende alcanzada con la presencia del 40% del sexo menos representado.

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

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

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

[2] 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.

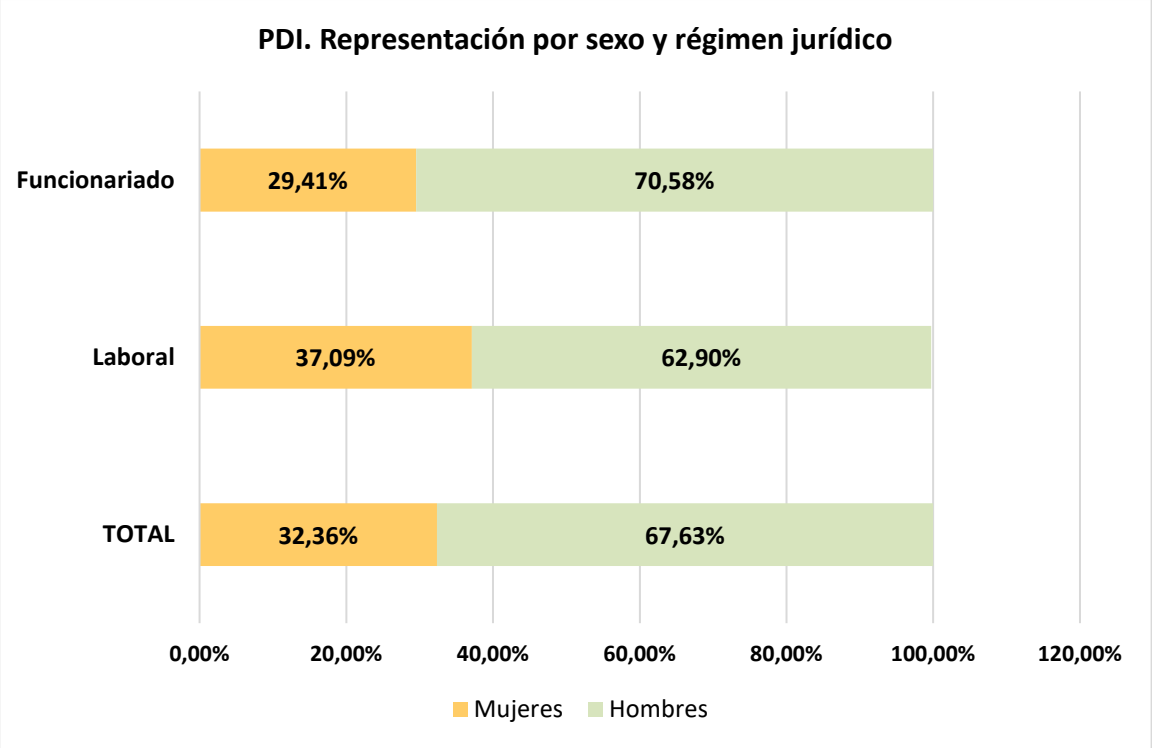

Figura 1. PDI. Representación por sexo según régimen jurídico**.**

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

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

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

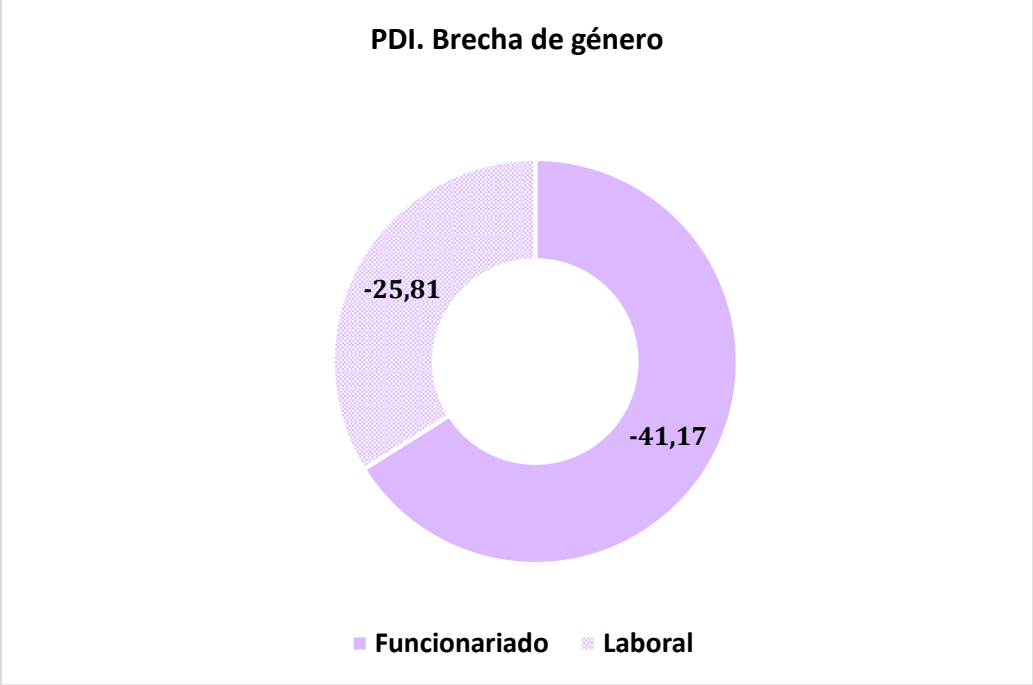

Figura 2. PDI. Brecha de género: régimen jurídico. Puntos porcentuales.

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

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

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

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

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

El alto índice de catedráticos de universidad es una tendencia constatada más allá de la realidad de la UPV. Según el último informe de "Científicas en cifras 2021"[3] la proporción de mujeres en la acreditación de catedrática está por debajo del 40% en todas las ramas de conocimiento, siendo la rama de ingeniería y arquitectura la de proporción más baja y en la que solo una de cada cinco solicitudes de acreditación corresponde a una mujer.

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

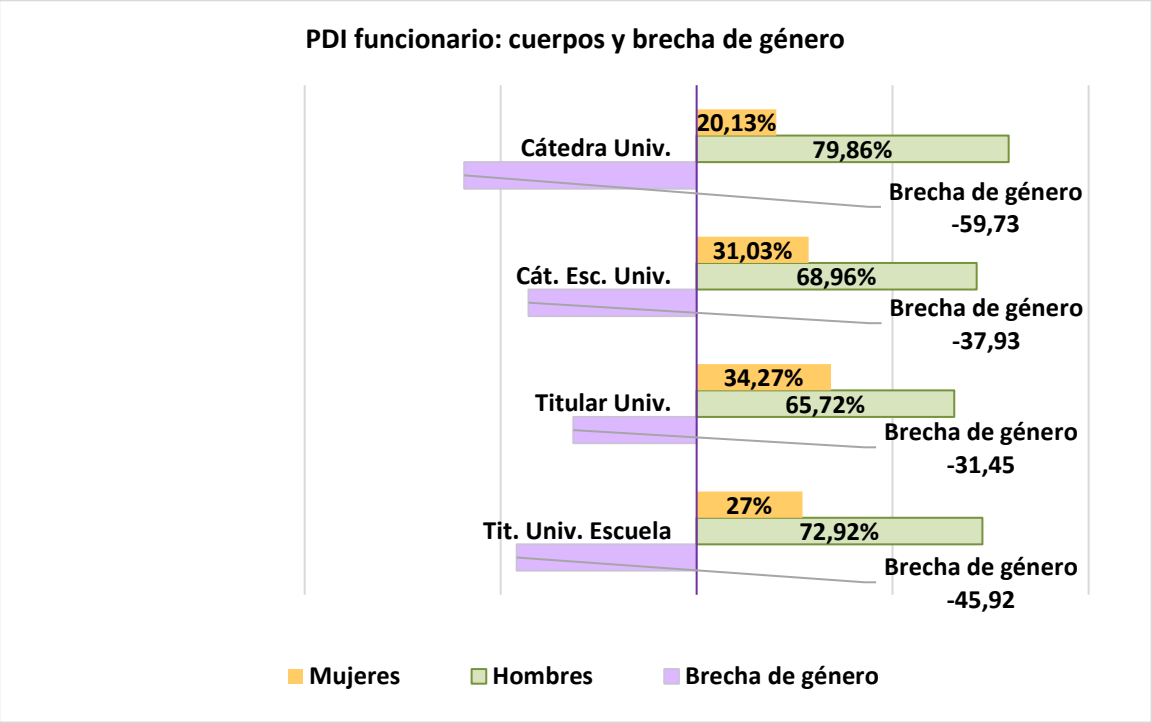

Figura 3. PDI funcionario: cuerpos y brecha de género.

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

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

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

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

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

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

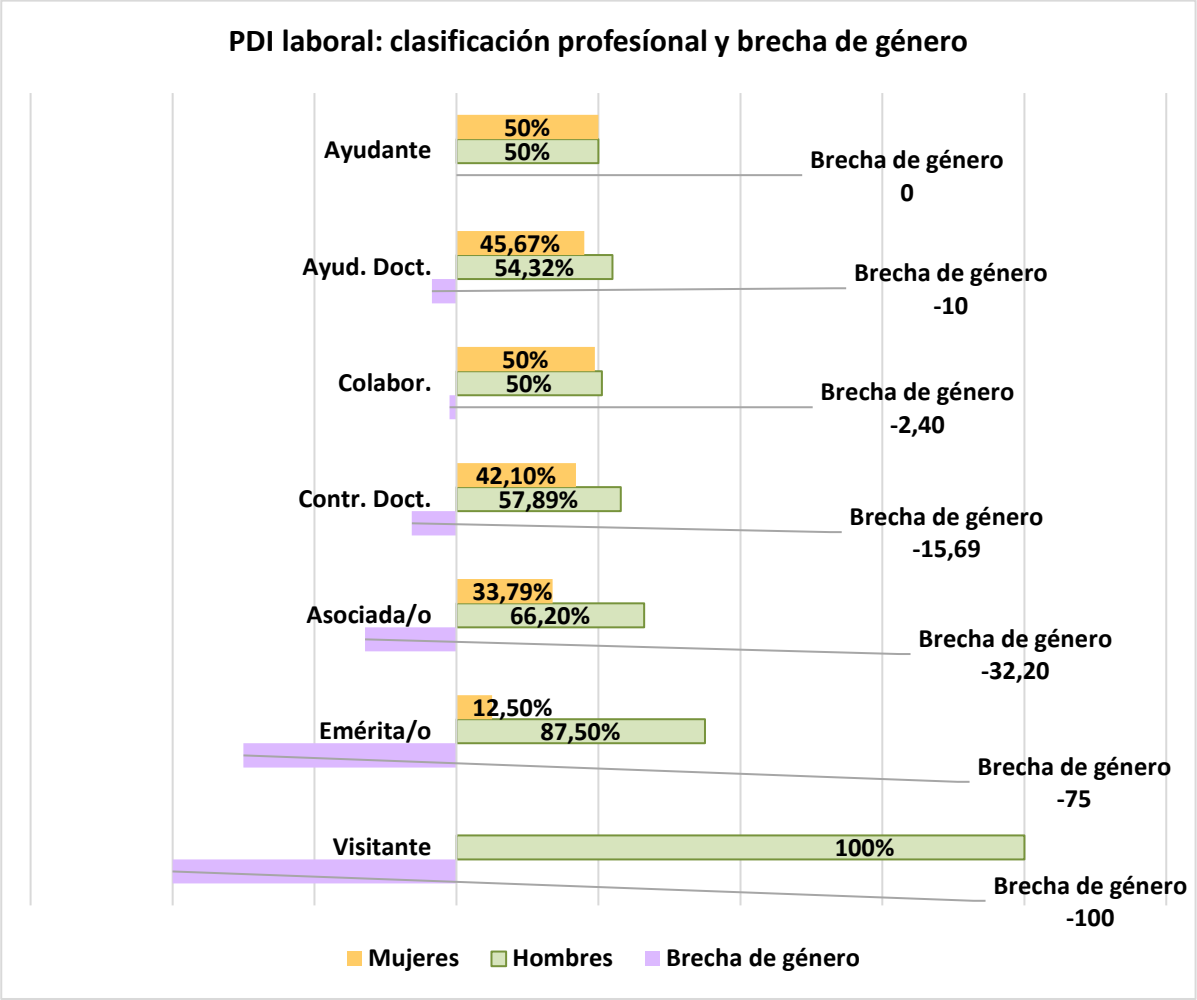

Figura 4. PDI laboral: cuerpos y brecha de género.

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

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

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

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

Tabla 4. PDI funcionario: antigüedad.

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

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

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

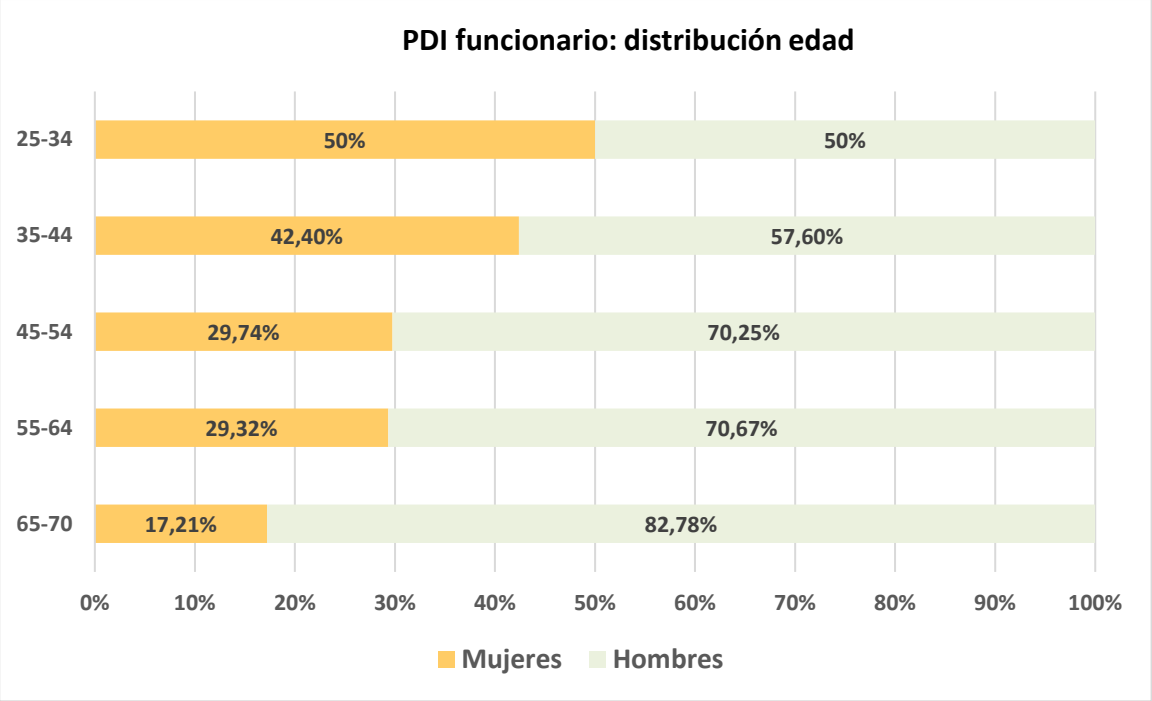

Figura 5. PDI funcionario: distribución por rango de edad.

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

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

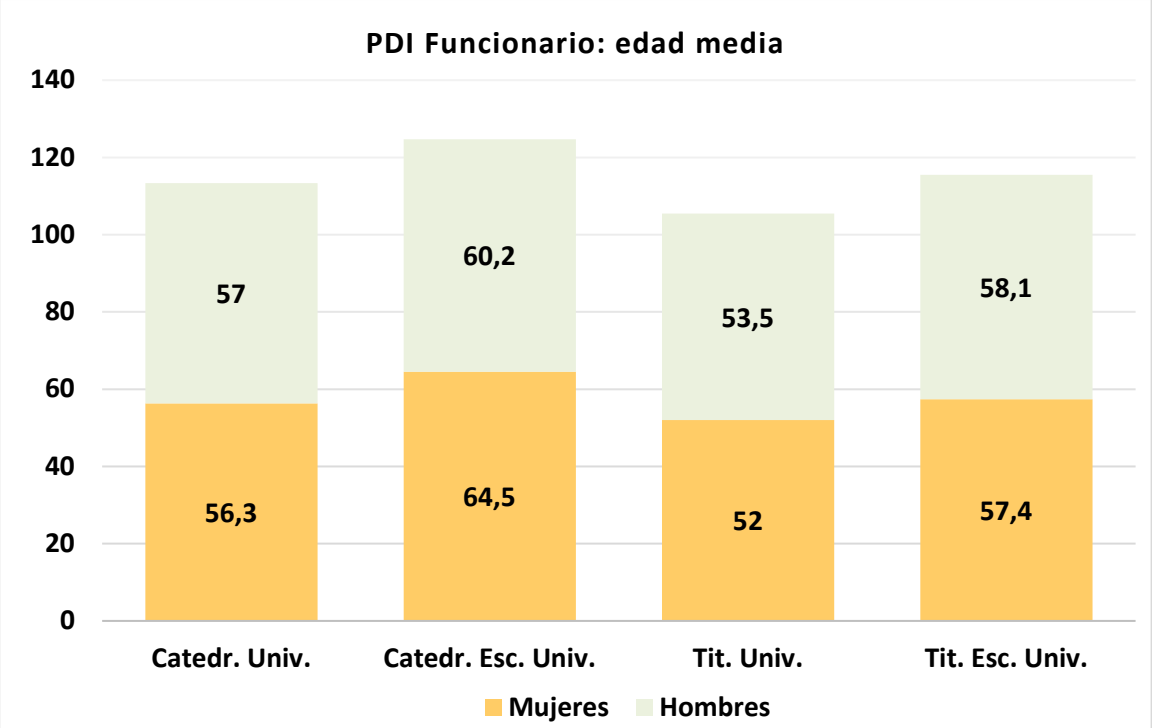

Figura 6. PDI funcionario: edades medias por cuerpo.

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

Tabla 5. PDI laboral: antigüedad.

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

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

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

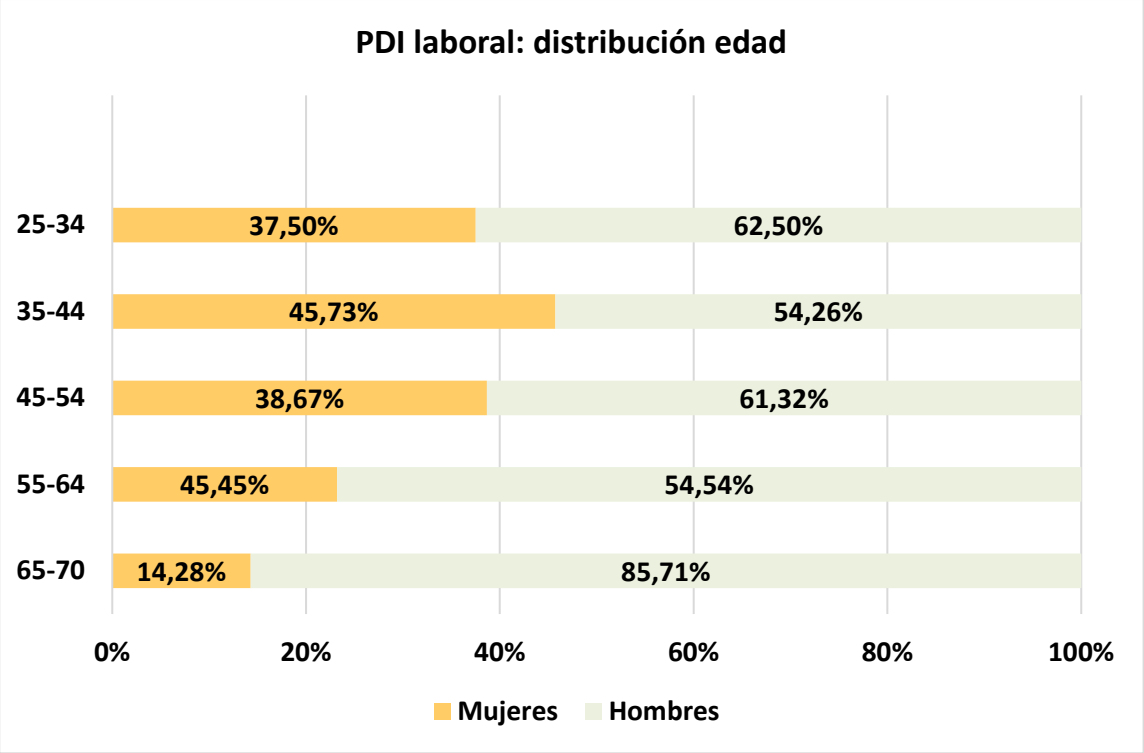

Figura 7. PDI laboral: distribución por rango de edad.

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

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

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

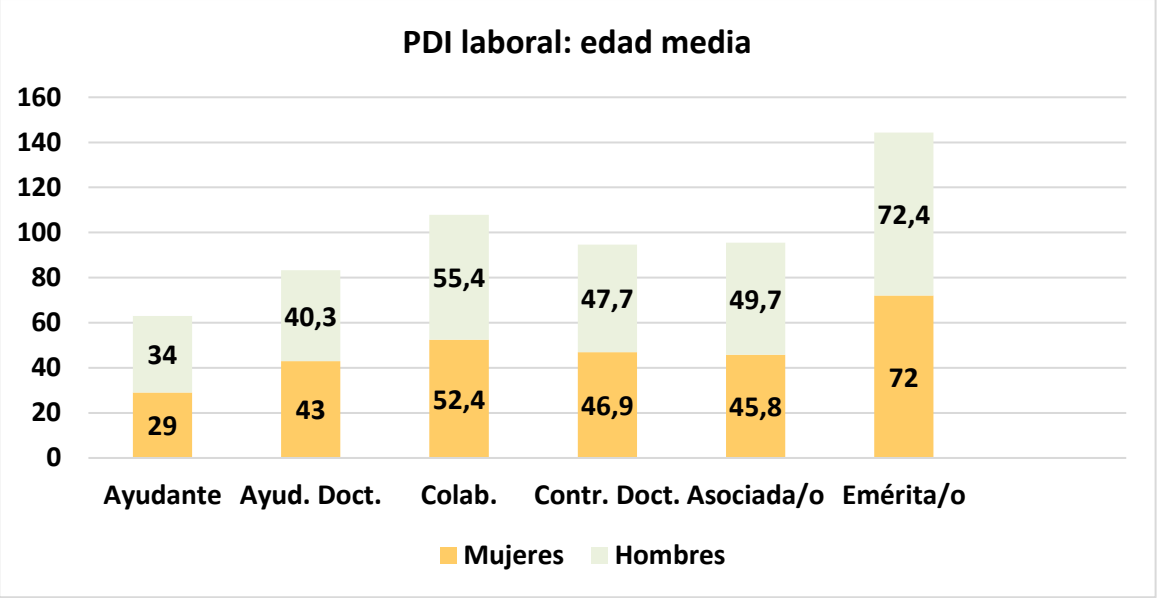

Figura 8. PDI laboral: edades medias por categoría.

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

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

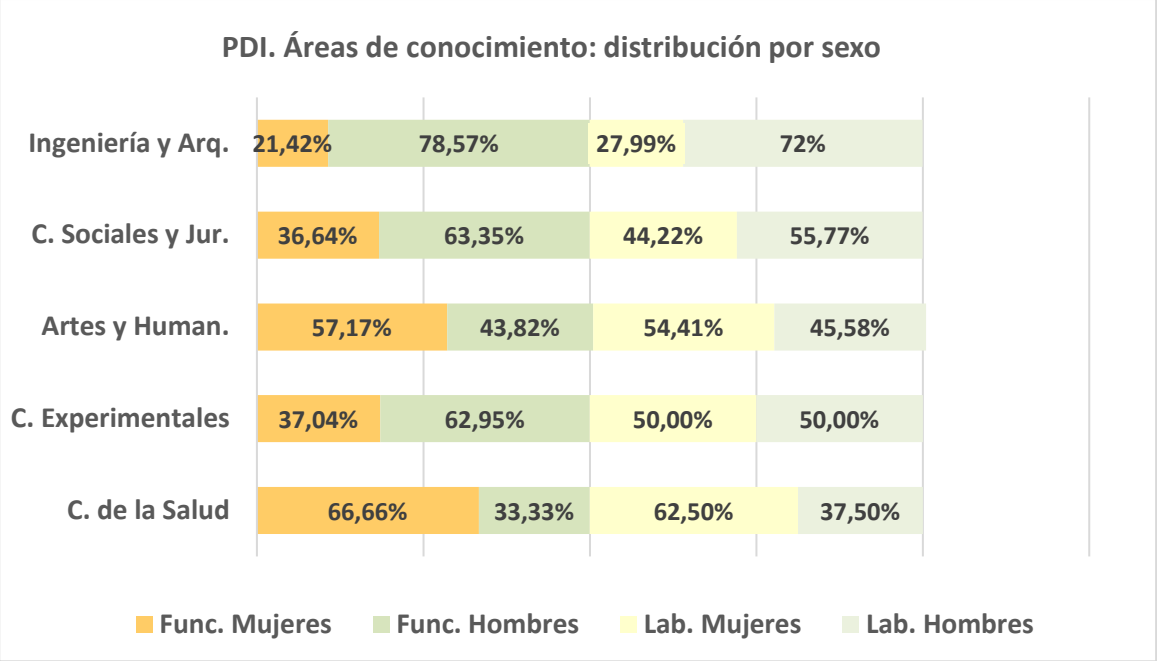

Figura 9. PDI. Áreas de conocimiento: distribución por sexo y régimen jurídico.

4.2.2. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

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

Tabla 6. PAS. Número total desagregado por sexo.

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

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

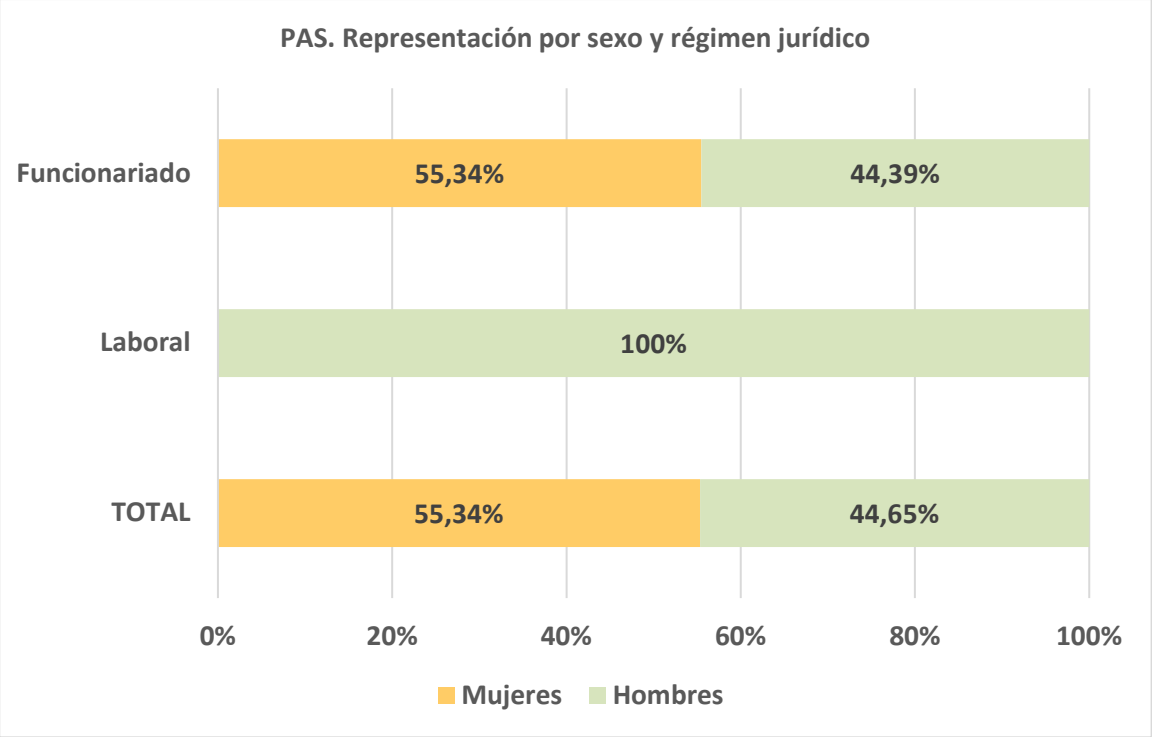

Figura 10. PAS. Representación por sexo según régimen jurídico.

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

Tabla 7. PAS. Grupos y subgrupos.

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

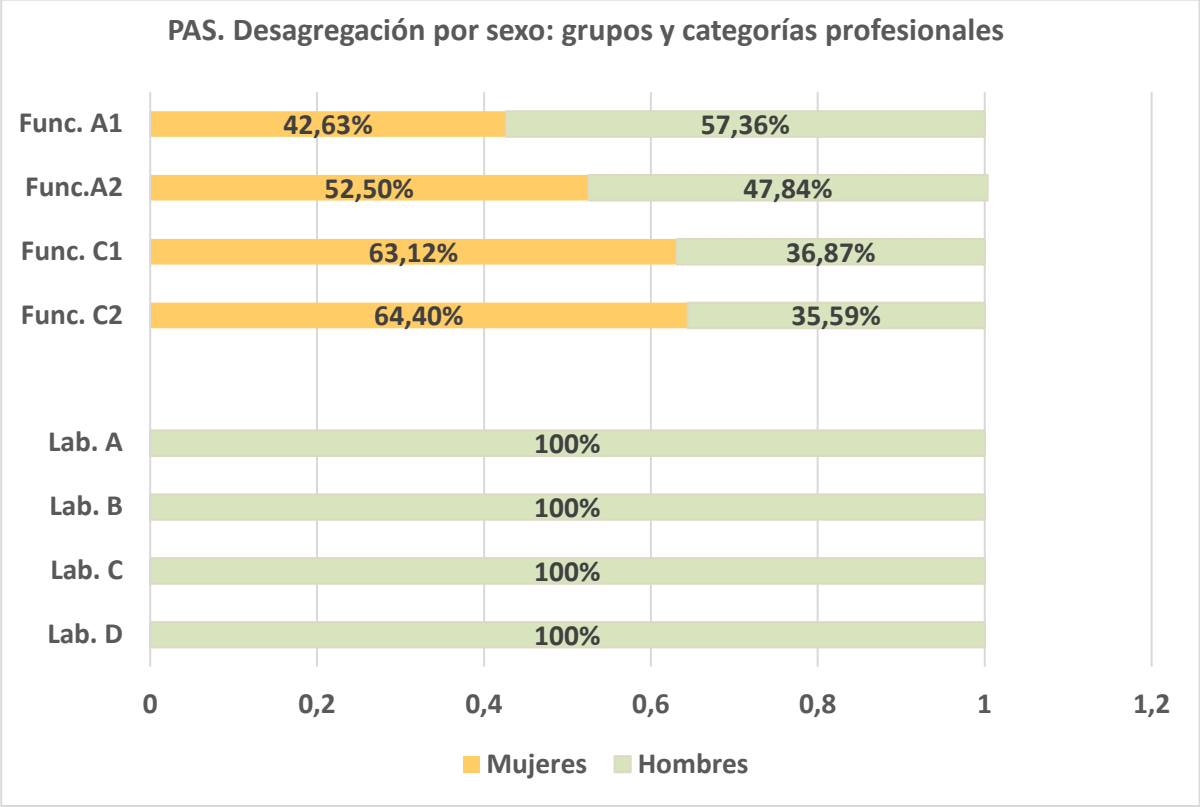

Figura 11. PAS. Desagregación por sexo: grupos y categorías profesionales.

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

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

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

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

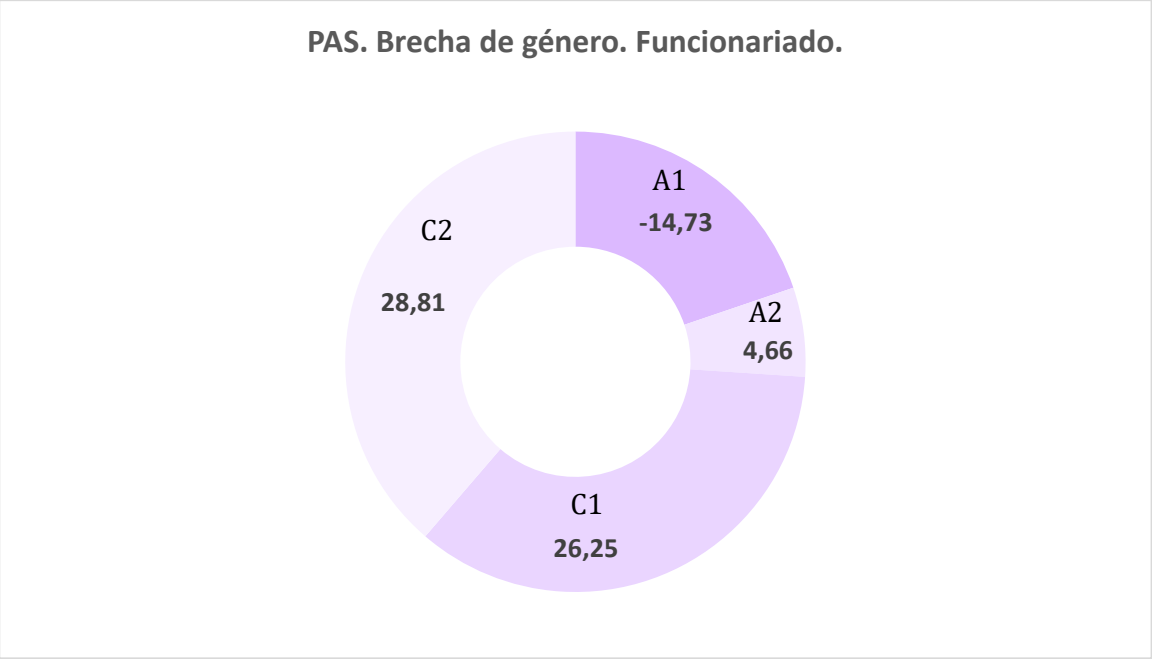

Figura 12. PAS. Funcionariado. Brecha de género: subgrupos.

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

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

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

Tabla 8. PAS. Funcionariado y laboral.

	Mujeres	Hombres	Total
FUNCIONARIADO			
Func. Carrera	609	561	1170
Func. Empleo eventual	4	1	5
Func. Interino	235	119	354
Func. Interino Cap.VI	**1**	**0**	1
LABORAL			
Alta Dirección	**0**	**1**	1
Laboral fijo	**0**	**3**	3
TOTAL GLOBAL	**849**	**685**	**1534**

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

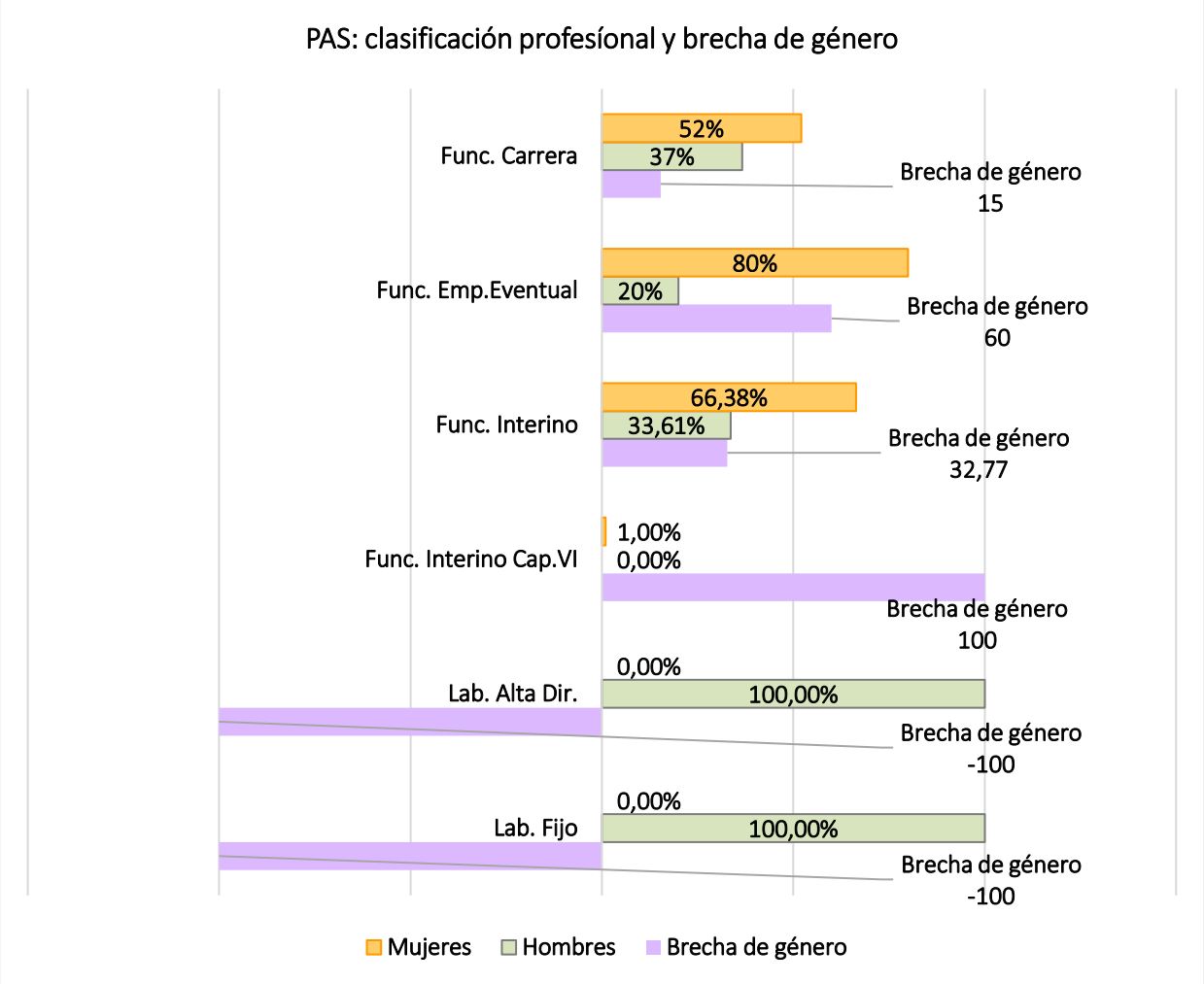

Figura 13. PAS. Clasificación profesional y brecha de género.

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

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

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

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

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

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

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

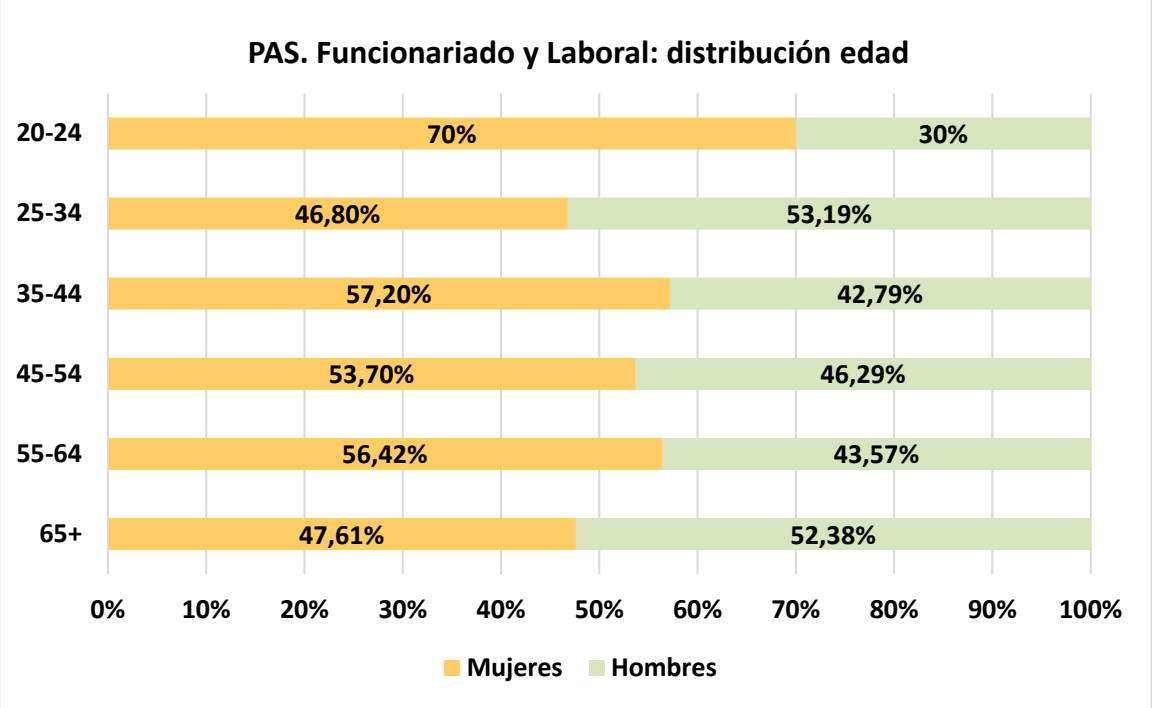

Figura 14. PAS. Funcionariado y laboral: distribución por edad y sexo.

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

4.2.3. PERSONAL DE INVESTIGACIÓN

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

Tabla 10. PI. Número total desagregado por sexo.

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

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

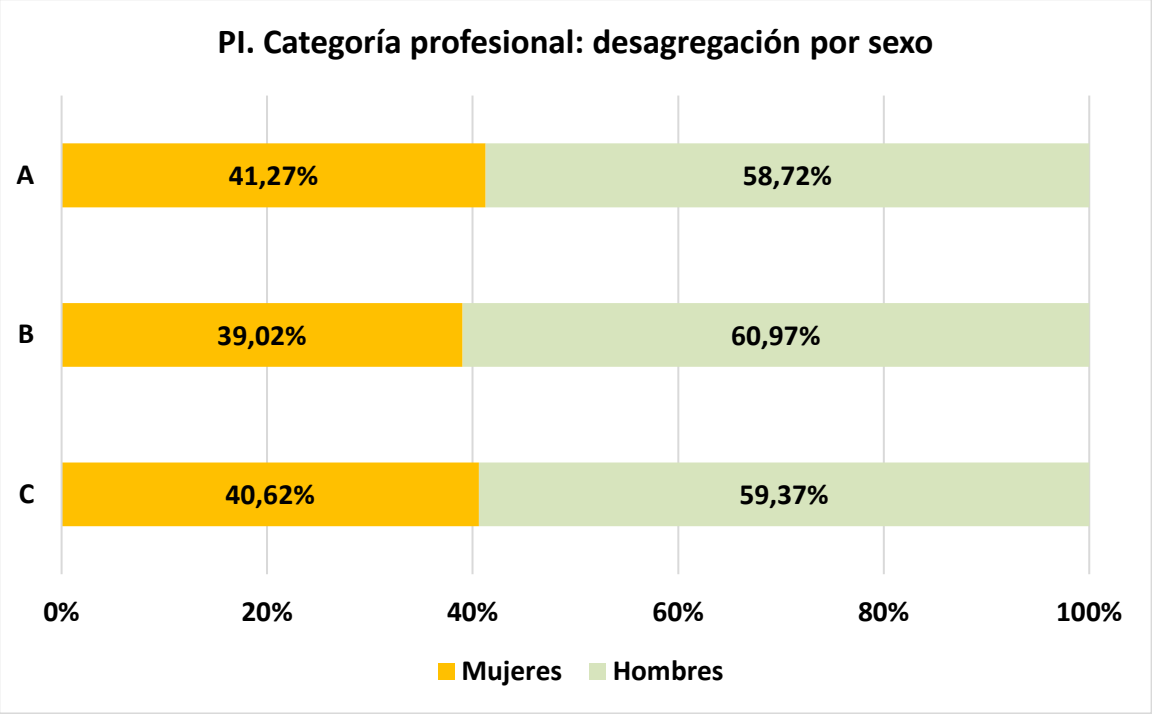

Figura 15. PI. Categoría profesional: desagregación por sexo.

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

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

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

Categoría	Perfil	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
A	Inv. Distinguido/a	1	2	3	33,33%	66,66%
	Inv. Distinguido/a Júnior	3	2	5	60%	40%
	Inv. Disting. Sénior	0	1	1	0	100%
	Inv. Doctor/a Excelencia	0	1	1	0	100%
	Téc. Sup. Gr. Doctor	85	120	205	41,46%	58,53%
	Téc. Superior	177	286	463	38,22%	61,77%
	Téc. Sup. Investigación	161	197	358	44,97%	55,02%
	Téc. Sup. Laboratorio	1	0	1	100%	0
B	Téc. Medio/a	31	50	81	38,27%	61,72%
	Téc. Medio/a Laboratorio	1	0	1	100%	0
C	Administrativo/a	1	0	1	100%	0
	Especialista Técnico/a	12	16	28	42,85%	57,14%
	Téc. Superior Formación Profesional	0	3	3	0	100%
TOTAL GLOBAL		**473**	**678**	**1151**		

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

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

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

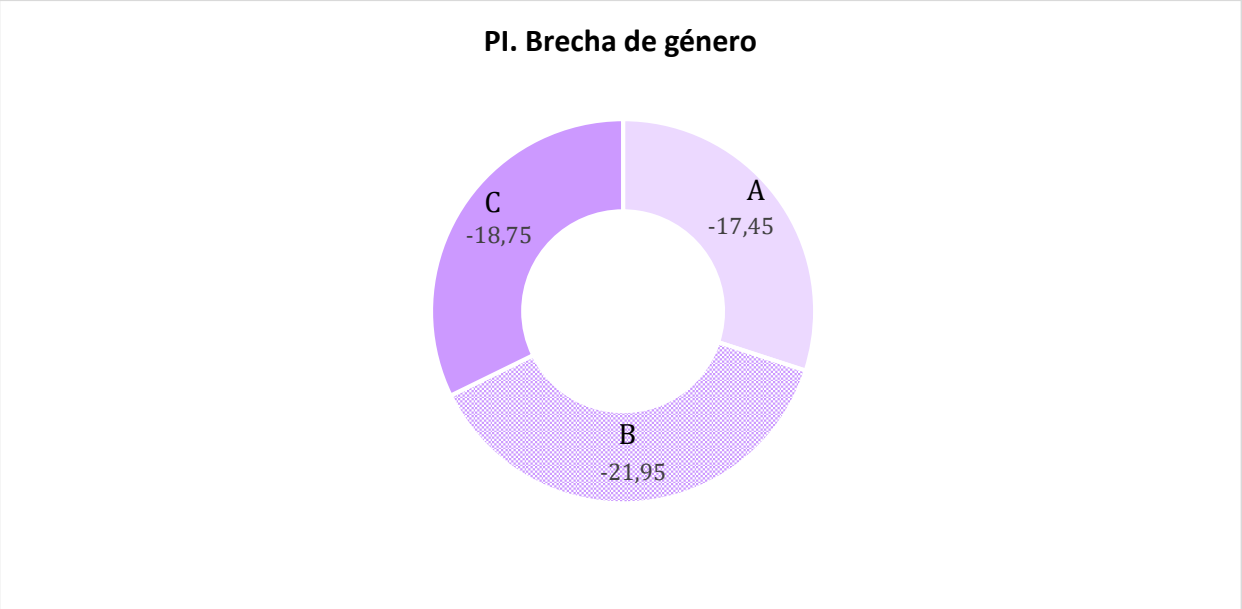

Figura 16. PI. Brecha de género por categoría.

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

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

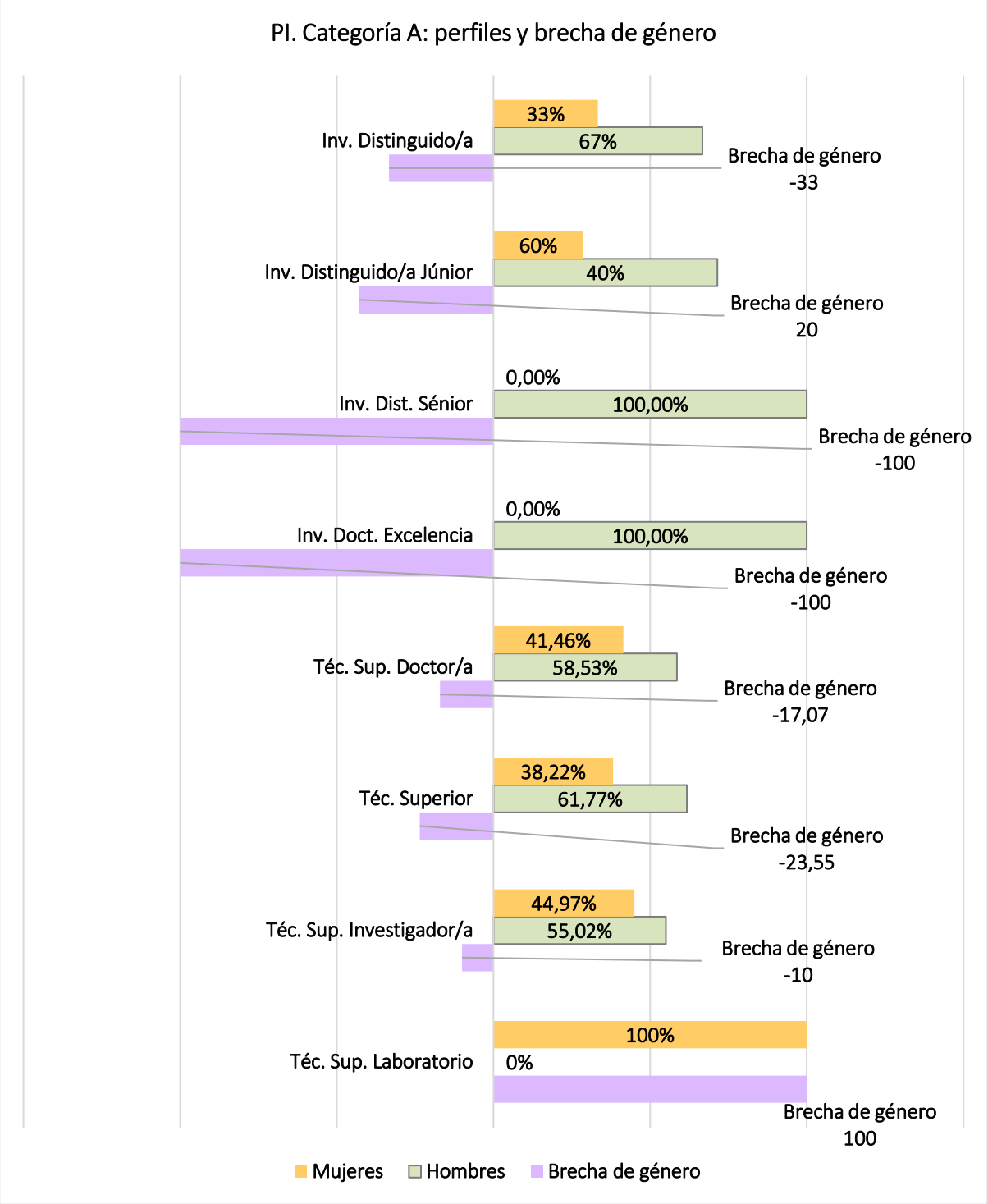

Figura 17. PI. Categoría A. Perfiles y brecha de género.

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

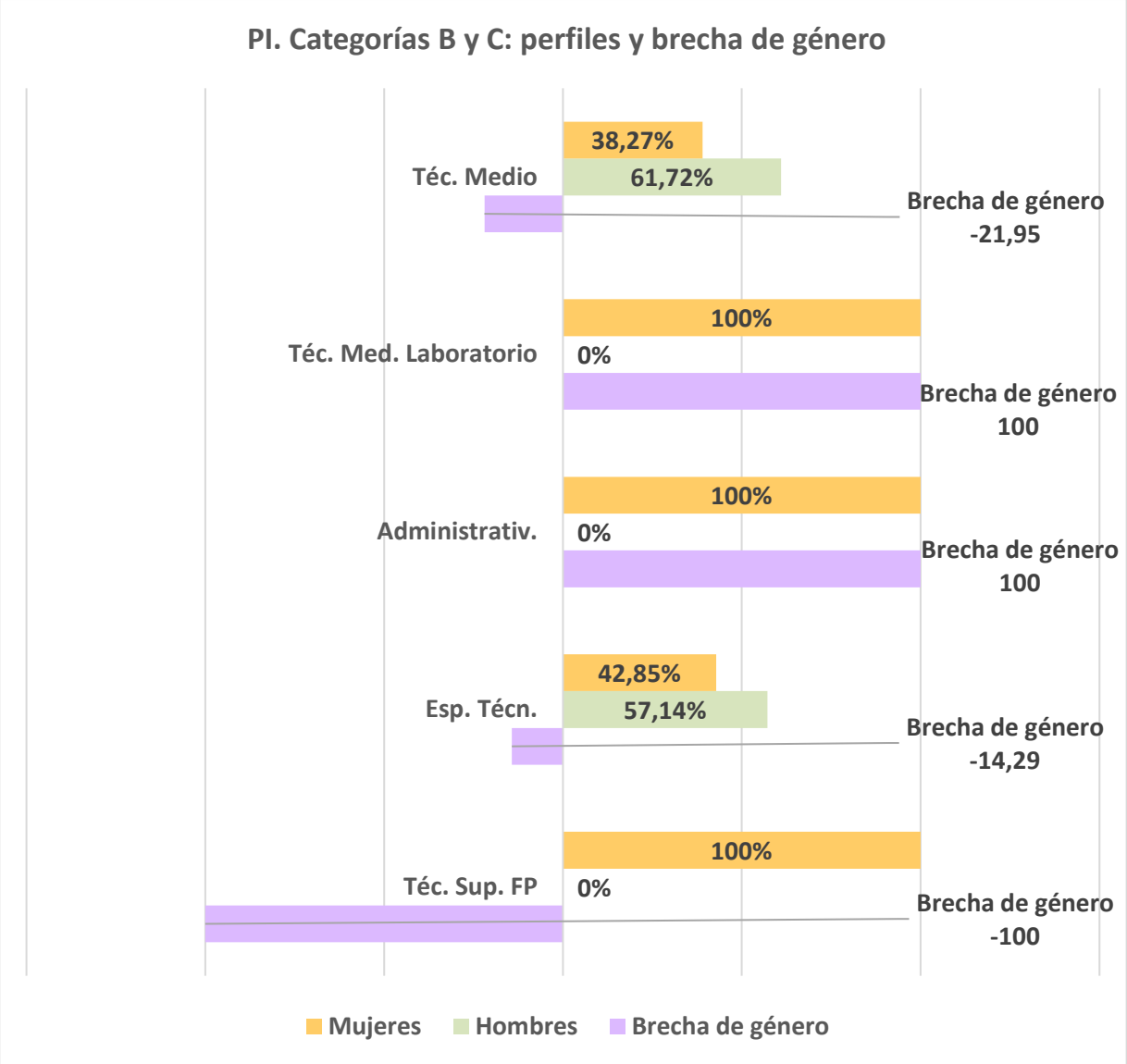

Figura 18. PI. Categorías B y C: perfiles y brecha de género.

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

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

Por lo que se refiere a la antigüedad en la UPV, la Tabla 12 facilita los datos entre los que destaca la diferencia de mujeres contratadas con menos de 1 año de vinculación (79 mujeres) frente a los hombres con el mismo tiempo de permanencia (124). La brecha de género se inicia con una amplitud de -22,17 puntos porcentuales que alcanza -25,47 en el período de 3 a 6 años de permanencia. Pasado los 6 años, la brecha se estanca y reduce hasta invertirse a favor de las mujeres que llegan a la permanencia de 15 o más años.

Tabla 12. PI. Antigüedad.

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

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

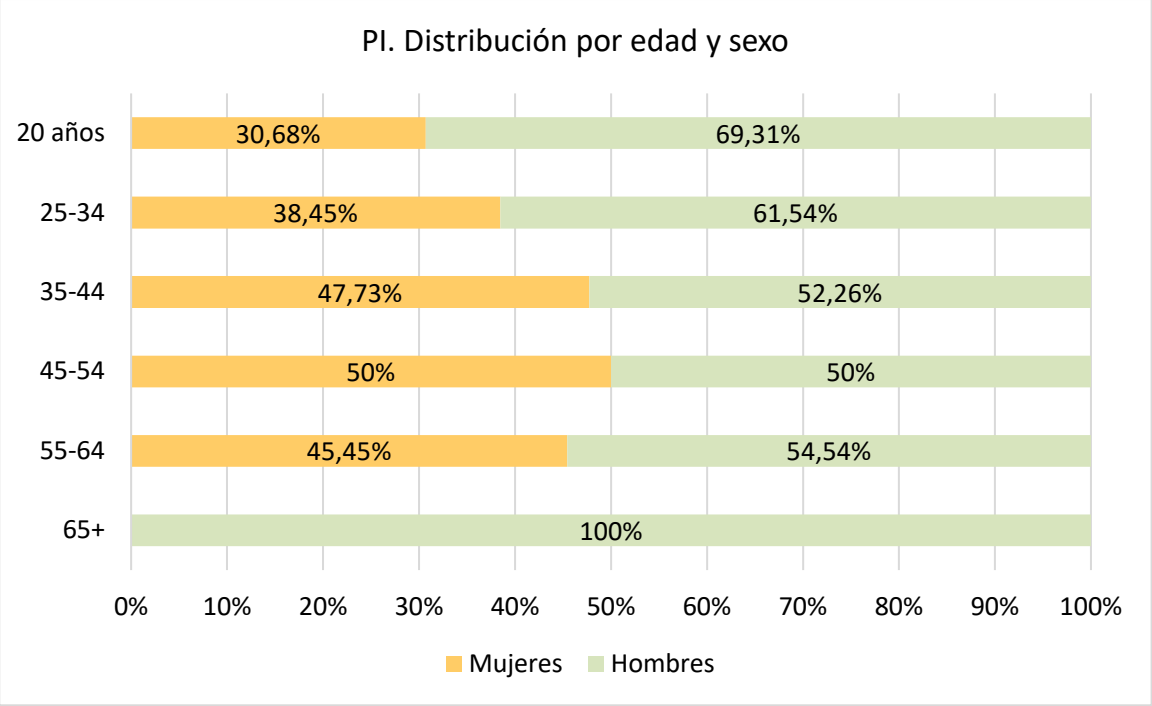

Figura 19. PI. Distribución por edad y sexo.

5. CRITERIOS CUALITATIVOS DEL DIAGNÓSTICO

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

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

5.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

Los procesos de selección y contratación son publicitados en la web del servicio de Recursos Humanos[4] en apartados por colectivo al que se pretenda acceder o en el de promoción.

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

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

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

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

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

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

[4] URL: http://www.upv.es/entidades/SRH/pas/802416normalc.html

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

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

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

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

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

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

Se puede concluir respecto al PDI que:

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

- El régimen laboral avanza el cambio en la composición de la futura plantilla del funcionariado PDI: las mujeres se han incorporado y transforman la realidad docente e investigadora UPV.

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

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

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

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

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

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

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

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

Se concluye que:

- La feminización de los subgrupos C1 y C2 supone una dinámica asentada sobre un conjunto de factores sociales vinculados a los roles de género entre los que destaca primar las posibilidades de estabilidad laboral y la garantía de los derechos de conciliación frente a las condiciones generales del mercado laboral.

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

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

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

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

Sobre la composición del PI hay que señalar que:

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

5.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

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

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

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

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

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

5.3. FORMACIÓN.

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

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

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

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

Tabla 13. PDI. Funcionariado. Formación ICE.

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

Tabla 14. PDI. Laboral. Formación ICE.

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

La UFASU es la responsable de la oferta formativa dirigida al PAS y al PI para la mejora en el desempeño de sus funciones con objetivos de eficacia y eficiencia. La formación continua de los colectivos PAS y PI queda incorporada como estrategia de modernización de la Universitat a través de la excelencia de su personal en la atención del servicio público de la Educación Superior. Las vías de formación seguidas para tales objetivos son:

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

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

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

Tabla 15. PAS. Funcionariado. Formación UFASU.

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

Tabla 16. PAS. Laboral. Formación UFASU.

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

Tabla 17. PI. Régimen laboral. Formación UFASU.

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

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

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

Hay que considerar que el número de solicitudes comprende a aquellas aceptadas, las rechazadas y las que quedan a la espera en el caso de producirse alguna renuncia.
El número de solicitudes no es coincidente con el número de personas que acceden a cada actividad formativa por existir un máximo de plazas por actividad.
Los criterios de aceptación de solicitudes han sido acordados en Mesa General de Negociación y están publicados en la microweb de UFASU[5].

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

La UPV desarrolla una importante actividad de promoción y formación específica del valenciano como lengua cooficial de la Comunitat Valenciana y de la propia institución. Es el Servei de Promoció i Normalització Lingüística que atiende las necesidades formativas en la

[5] URL: http://www.upv.es/entidades/SRH/ufasu/741766normalc.html

materia del colectivo PDI en el que, a efectos de gestión de solicitudes, incluyen al Personal de Investigación y del PAS.

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

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

Tabla 18. PDI y PI. Formación SPNL.

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

Tabla 19. PAS. Formación SPNL.

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

5.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

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

La promoción profesional del PDI queda sometida a los criterios de la Agencia Nacional de Calidad y Acreditación (ANECA [6]) y el sistema de acreditaciones que posibilitan la promoción de cada miembro PDI.

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

Condicionada la promoción en los tres colectivos a la exigencias presupuestarias y normativa de política general, se remite a la web del Servicio de Recursos Humanos[7] para conocer la aplicación de la normativa y la sujeción a la misma en la evolución de las plazas ofertadas en promoción interna y oferta libre.

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

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

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

[6] URL: http://www.aneca.es/
[7] URL: https://www.upv.es/entidades/SRH/index-es.html

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

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

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

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

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

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

Los datos que aquí se presentan son los referidos al año natural 2019 considerando el hecho de la alteración producida por la pandemia COVID-19 y su impacto en la gestión del tiempo propio, familiar y laboral durante 2020 como no representativa en esas circunstancias de las rutinas laborales y el ejercicio de los derechos de conciliación habitual en un marco de estabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabla 20. PDI funcionario. Conciliación: derechos ejercidos.

PDI FUNCIONARIO				
CATEGORÍA	**DERECHO**	**MUJERES**	**HOMBRES**	**TOTAL**
Catedrática/o de Universidad	ENFERMEDAD	4	14	18
	LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	7	24	31
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	1	1
	SABÁTICO	0	2	2
	TOTAL CU	**11**	**41**	**52**
Catedrática/o Escuela Universitaria	ENFERMEDAD	0	2	2
	LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	1	0	1
	TOTAL CEU	**1**	**2**	**3**
Prof. Titular Universidad	ENFERMEDAD	20	30	50
	INTERÉS PARTICULAR	2	1	3
	LACTANCIA	3	1	4
	LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	15	30	45
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	1	1
	REDUCCIÓN DE JORNADA	0	2	2
	VACACIONES	1	0	1
	TOTAL TU	**41**	**65**	**106**
Prof. Titular Escuela Universitaria	ENFERMEDAD	8	9	17
	INTERÉS PARTICULAR	0	1	1
	LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	0	2	2
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	1	1
	REDUCCIÓN DE JORNADA	0	2	2
	TOTAL TEU	**8**	**15**	**22**
TOTAL GLOBAL		**61**	**123**	**184**

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

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

PDI LABORAL				
CATEGORÍA	**DERECHO**	**MUJERES**	**HOMBRES**	**TOTAL**
Prof. Colaborador/a	ENFERMEDAD	2	2	4
	LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	2	1	3
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	1	1
	TOTAL COL	**4**	**4**	**8**
Prof. Contratado/a Doctor/a	ENFERMEDAD	7	10	17
	LACTANCIA	2	0	2
	LICENCIA POR ESTUDIOS (INVESTIGACIÓN)	6	5	11
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	1	2	3
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	3	3
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	2	0	2
	VACACIONES	1	1	2
	TOTAL CONT-D	**19**	**21**	**40**
Prof. Contratado/a Doctor -Inter.	ENFERMEDAD	1	0	1
	TOTAL CONT-D-INTER.	**1**	**0**	**1**
TOTAL COL, CONT-D, CONT-D-INTER		**24**	**25**	**49**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

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

PAS LABORAL				
GRUPO	**DERECHO**	**MUJERES**	**HOMBRES**	**TOTAL**
A	ASUNTOS PROPIOS	1	2	3
	ENFERMEDAD	29	23	52
	ESTANCIAS	57	74	131
	INTERÉS PARTICULAR	1	1	2
	LACTANCIA	10	2	12
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	5	8	13
	NACIMIENTO DE HIJAS O HIJOS PREMATUROS	0	1	1
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	1	23	24
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	17	0	17
	REDUCCIÓN DE JORNADA	8	1	9
	VACACIONES	6	8	14
	TOTAL A	**135**	**143**	**278**
B	ENFERMEDAD	7	3	10
	ESTANCIAS	2	0	2
	INTERÉS PARTICULAR	0	1	1
	LACTANCIA	1	0	1
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	2	2
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	2	2
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	3	0	3
	REDUCCIÓN DE JORNADA	1	0	1
	VACACIONES	2	2	4
	TOTAL B	**16**	**10**	**26**
TOTAL A, B		**151**	**153**	**304**

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

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

PAS LABORAL				
GRUPO	**DERECHO**	**MUJERES**	**HOMBRES**	**TOTAL**
C	ASUNTOS PROPIOS	0	1	1
	ENFERMEDAD	5	2	7
	LACTANCIA	1	0	1
	MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO	0	1	1
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE MADRE BIOLÓGICA	0	1	1
	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	2	0	2
	VACACIONES	1	2	3
	TOTAL C	**9**	**6**	**16**
D	ASUNTOS PROPIOS	1	0	1
	ENFERMEDAD	3	0	3
	ESTANCIAS	1	0	1
	REDUCCIÓN DE JORNADA	1	0	1
	VACACIONES	1	1	2
	TOTAL D	**7**	**1**	**8**
E	ASUNTOS PROPIOS	1	0	1
	ENFERMEDAD	1	0	1
	TOTAL E	**2**	**0**	**2**
TOTAL C, D, E		**18**	**7**	**26**

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

5.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

La composición de los órganos de gobierno, según datos de junio 2021, refleja la infrarrepresentación femenina en el conjunto total de los órganos unipersonales y colegiados.

Se ofrecen, a continuación, los datos sobre órganos unipersonales. (Tabla 24).

Tabla 24. Órganos unipersonales

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

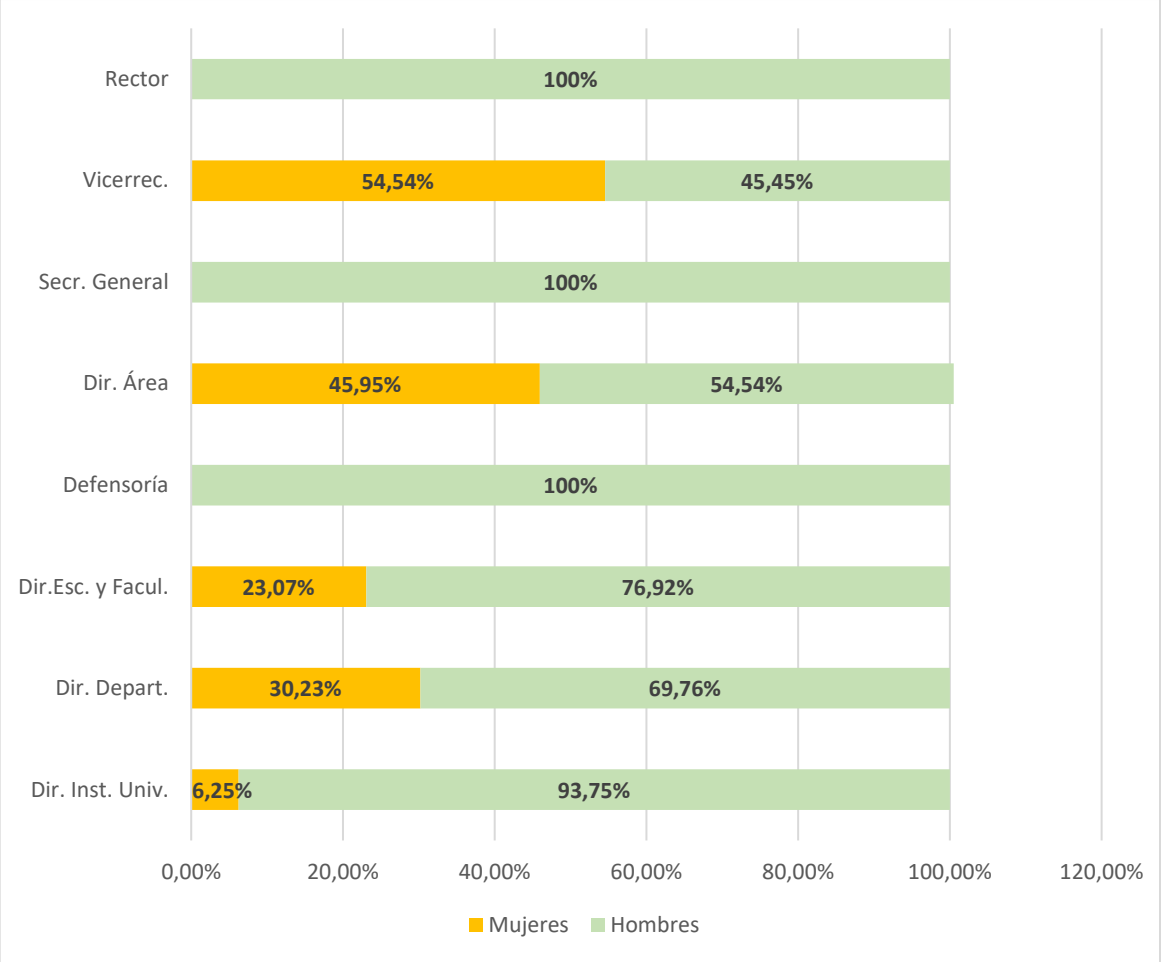

Figura 20. Órganos unipersonales. Desagregación por sexo.

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

Tabla 25. Órganos unipersonales. Brecha de género.

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

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

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

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

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

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

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

Tabla 26. Órganos colegiados.

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

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

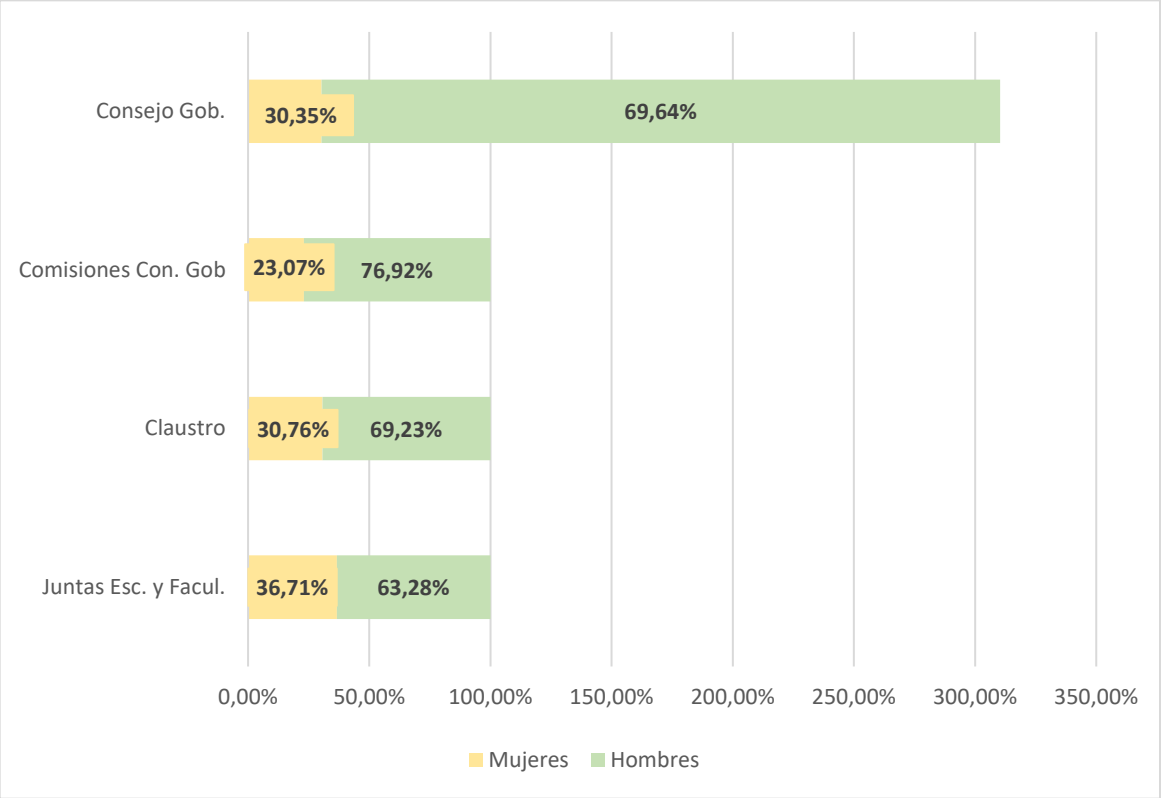

Fig. 21. Órganos colegiados. Desagregación por sexo.

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

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

Tabla 27. Órganos colegiados. Brecha de género.

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

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

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

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

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

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

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

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

En cuanto a la distribución de jefaturas PAS como parte de los procesos de progresión profesional y oportunidades de mejora, se han obtenido los siguientes datos que permiten conocer la situación actual de la UPV. Próximos informes incorporarán la evolución en el período que se considere por la Comisión Negociadora del III Plan.

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

Tabla 30. PAS. Jefaturas. Desagregación por sexo.

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

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

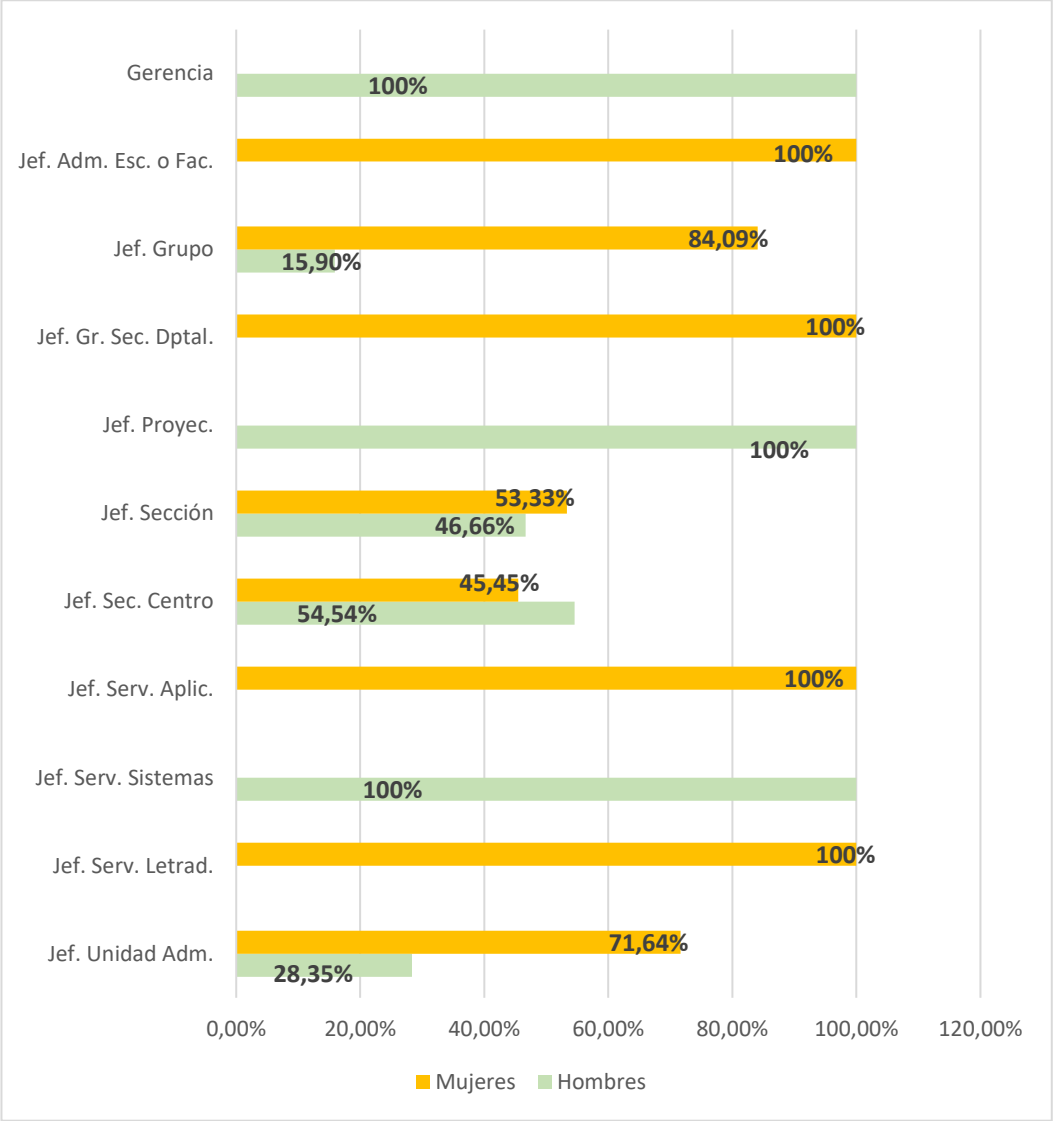

Fig. 22. PAS. Jefaturas. Desagregación por sexo.

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

Tabla 31. PAS. Jefaturas. Brecha de género.

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

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

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

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

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

5.8. RETRIBUCIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

Tabla 30. PDI Funcionario. Retribuciones.

PDI	Nº HOMBRE	TOTAL MES	MEDIA MES	Nº MUJER	TOTAL MES	MEDIA MES	DIF. MES (M - H)	DIF. ANUAL
CU	365	1.993.534,06	5.461,74	92	491.546,99	5.342,90	-118,84	-1.426,02
CEU	20	79.117,75	3.955,89	9	33.974,37	3.774,93	-180,96	-2.171,49
TU	635	2.563.664,50	4.037,27	327	1.316.539,36	4.026,11	-11,15	-133,83
TEU	98	331.980,95	3.387,56	38	123.858,30	3.259,43	-128,13	-1.537,58

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

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

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

Tabla 31. PDI Laboral. Retribuciones.

PDI	Nº HOMBRE	TOTAL MES	MEDIA MES	Nº MUJER	TOTAL MES	MEDIA MES	DIF. MES (M - H)	DIF. ANUAL
AY	1	1.545,62	1.545,62	1	1499,30	1499,30	-46,32	-555,84
AYD	44	86.852,75	1.973,93	37	70479,04	1904,84	-69,09	-829,05
COL	20	61.024,32	3.051,22	20	57718,23	2885,91	-165,30	-1983,65
COD	132	371.210,55	2.812,20	96	266662,65	2777,74	-34,47	-413,58
ASO	384	165.567,69	431,17	196	85470,05	436,07	4,91	58,87
EME	14	5.253,08	375,22	2	656,64	328,32	-46,90	-562,80

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

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

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

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

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

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

Tabla 32. PAS funcionario. Retribuciones.

PAS	Nº HOMBRE	TOTAL MES	MEDIA MES	Nº MUJER	TOTAL MES	MEDIA MES	DIF. MES (M - H)	DIF. ANUAL
A1	253	1.043.678,41	4.125,21	188	760.543,23	4.045,44	-79,77	-957,22
A2	122	372.171,25	3.050,58	133	415.789,81	3.126,24	75,66	907,86
C1	264	667.772,32	2.529,44	452	1.073.846,38	2.375,77	-153,67	-1.844,09
C2	42	85.602,98	2.038,17	76	154.177,78	2.028,66	-9,51	-114,13

Como universidad, el colectivo del Personal Investigador está presente en este análisis retributivo con el mismo comportamiento que en el PDI y resto del PAS: brecha de género a favor de los hombres. La categoría en la que se invierte la brecha es en el grupo profesional C, el de menor cualificación profesional. (Tabla 33).

Tabla 33. Personal de Investigación. Retribuciones.

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

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

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

En la UPV, el instrumento básico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo es el *Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género*.[8]

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.

[8] Butlletí Oficial de la Universitat Politècnica de València, Núm. 119.

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

RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNÓSTICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

ANEXO I. AUDITORÍA RETRIBUTIVA PDI. EJERCICIO 2021.

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

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

3. Retribuciones del PDI contratado laboral: ASOCIADO.

4. Retribuciones del Prof. VISITANTE contratado laboral.

5. Retribuciones del Prof. LABORAL EMÉRITO.

6. Retribuciones de cargos estatutarios.

7. Retribuciones por méritos docentes (Quinquenios). Retribuciones Complemento de productividad (Sexenios).

8. Sexenios de Secundaria a tiempo completo.

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

DENOMINACION	DEDIC.	SUELDO	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	SUELDO PAGA EXTRA	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL	TRIENIO MENSUAL	TRIENIO PAGA EXTRA
CATEDRATICOS UNIVERSIDAD (NIVEL 29)	TC	1.214,39 €	951,46 €	1.072,77 €	749,38 €	44.410,66 €	46,74 €	28,85 €
	6H	526,07 €	876,90 €	0,00 €	324,64 €	19.238,72 €	20,25 €	12,50 €
	5H	438,39 €	730,75 €	0,00 €	270,55 €	16.032,28 €	16,87 €	10,41 €
	4H	350,72 €	584,60 €	0,00 €	216,44 €	12.825,92 €	13,50 €	8,33 €
	3H	263,04 €	438,45 €	0,00 €	162,33 €	9.619,44 €	10,12 €	6,25 €
TITULARES UNIVERSIDAD Y CATEDRATICOS E.U. (NIVEL 27)	TC	1.214,39 €	871,43 €	500,49 €	749,38 €	35.278,32 €	46,74 €	28,85 €
	6H	526,07 €	594,32 €	0,00 €	324,64 €	15.282,60 €	20,25 €	12,50 €
	5H	438,39 €	495,26 €	0,00 €	270,55 €	12.735,42 €	16,87 €	10,41 €
	4H	350,72 €	396,21 €	0,00 €	216,44 €	10.188,46 €	13,50 €	8,33 €
	3H	263,04 €	297,16 €	0,00 €	162,33 €	7.641,38 €	10,12 €	6,25 €
TITULARES E.U. (NIVEL 26)	TC	1.214,39 €	764,54 €	309,03 €	749,38 €	31.101,42 €	46,74 €	28,85 €
	6H	526,07 €	465,07 €	0,00 €	324,64 €	13.473,10 €	20,25 €	12,50 €
	5H	438,39 €	387,56 €	0,00 €	270,55 €	11.227,62 €	16,87 €	10,41 €
	4H	350,72 €	310,05 €	0,00 €	216,44 €	8.982,22 €	13,50 €	8,33 €
	3H	263,04 €	232,54 €	0,00 €	162,33 €	6.736,70 €	10,12 €	6,25 €

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

2.

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

DENOMINACION	DEDICACIÓN	SUELDO	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	TOTAL MENSUAL	SUELDO PAGA EXTRA	PAGA EXTRA	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL	TRIENIO MENSUAL	TRIENIO PAGA EXTRA
CONTRATADO DOCTOR INTERINO	TC	1.214,39 €	871,43 €	152,83 €	2.238,65 €	749,38 €	1.773,64 €	30.411,08 €	46,74 €	28,85 €
CONTRATADO DOCTOR	TC	1.214,39 €	871,43 €	152,83 €	2.238,65 €	749,38 €	1.773,64 €	30.411,08 €	46,74 €	28,85 €
COLABORADOR	TC	1.214,39 €	764,54 €	94,42 €	2.073,35 €	749,38 €	1.608,34 €	28.096,88 €	46,74 €	28,85 €
AYUDANTE DOCTOR	TC	1.196,73 €	764,54 €	0,00 €	1.961,27 €	738,49 €	1.503,03 €	26.541,30 €	46,74 €	28,85 €
AYUDANTE	TC	1.196,73 €	269,32 €	0,00 €	1.466,05 €	738,49 €	1.007,81 €	19.608,22 €	46,74 €	28,85 €

Paga extra, que esta formada por una mensualidad del SUELDO P. EXTRA más el 100% del complemento de destino mensual y el 100% C. Específico mensual.

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

3. RETRIBUCIONES PROFESORADO CONTRATADO LABORAL EN BASE A LA LEY DE PRESUPUESTOS 2021

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

4. RETRIBUCIONES PROF. VISITANTE C. LABORAL EN BASE A LA LEY DE PRESUPUESTOS PARA EL EJERCICIO 2021

DENOMINACION	DEDICACIÓN	SUELDO	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	TOTAL MENSUAL	SUELDO PAGA EXTRA	PAGA EXTRA	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL
VISITANTE	TC	971,41 €	917,26 €	0,00 €	1.888,67 €	599,44 €	1.516,70 €	25.697,44 €
	P06	354,48 €	203,89 €	0,00 €	558,37 €	218,74 €	422,63 €	7.545,70 €

Paga extra, que esta formada por una mensualidad del SUELDO P. Extra mas el 100% del complemento de destino mensual.

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

5. RETRIBUCIONES PROFESORADO LABORAL EMERITO EN BASE A LA LEY DE PRESUPUESTOS PARA EL EJERCICIO 2021

DENOMINACION	DEDICACIÓN	SUELDO	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	TOTAL MENSUAL	SUELDO PAGA EXTRA	PAGA EXTRA	TOTAL RETRIB. ANUAL
EMERITO	TC	1.466,01 €	0,00 €	0,00 €	1.466,01 €	904,64 €	904,64 €	19.401,40 €
EMERITO	6H	662,53 €	0,00 €	0,00 €	662,53 €	408,83 €	408,83 €	8.768,02 €
EMERITO	3H	331,27 €	0,00 €	0,00 €	331,27 €	204,42 €	204,42 €	4.384,08 €

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

6. RETRIBUCIONES CARGOS ESTATUTARIOS EJERCICIO 2021

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

7. RETRIB. POR MERITOS DOCENTES (QUINQUENIOS) PARA EL EJERCICIO 2021

DENOMINACION	RETRIBUCIÓN MENSUAL	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD	162,72 €	162,72 €	2.278,08 €
PROFESORES TITULARES DE UNIVERSIDAD CATEDRÁTICOS DE ESCUELA UNIVERSITARIA PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES	131,82 €	131,82 €	1.845,48 €
TITULARES ESCUELA UNIVERSITARIA PROFESORES COLABORADORES AYUDANTES DOCTORES	111,52 €	111,52 €	1.561,28 €
INVESTIGADOR CIENTIFICO	147,26 €	147,26 €	2.061,64 €

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

RETRIB. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD (SEXENIOS) PARA EL EJERCICIO 2021

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

8. SEXENIOS DE SECUNDARIA A TIEMPO COMPLETO 2021

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

ANEXO II. AUDITORÍA RETRIBUTIVA PAS. EJERCICIO 2021

1. Retribuciones básicas del PAS: sueldo, trienios.

2. Complemento destino.

3. Complemento específico.

4. Complemento específico E personal laboral CV. Valencia.

5. Carrera profesional.

6. Retribuciones cargos estatutarios.

7. C.C.C. Específico.

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

1. RETRIBUCIONES BASICAS PERSONAL ADMON. Y SERVICIOS - AÑO 2021

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

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

2. COMPLEMENTO DESTINO - AÑO 2021

C.D.	C. D. MENSUAL	C. D. ANUAL	P. EXTRA	SUMA TOTAL ANUAL
8	211,05 €	2.532,60 €	211,05 €	2.954,70
9	223,38 €	2.680,56 €	223,38 €	3.127,32
10	235,65 €	2.827,80 €	235,65 €	3.299,10
11	260,20 €	3.122,40 €	260,20 €	3.642,80
12	284,80 €	3.417,60 €	284,80 €	3.987,20
13	309,40 €	3.712,80 €	309,40 €	4.331,60
14	334,02 €	4.008,24 €	334,02 €	4.676,28
15	358,56 €	4.302,72 €	358,56 €	5.019,84
16	383,19 €	4.598,28 €	383,19 €	5.364,66
17	407,72 €	4.892,64 €	407,72 €	5.708,08
18	432,32 €	5.187,84 €	432,32 €	6.052,48
19	456,91 €	5.482,92 €	456,91 €	6.396,74
20	481,48 €	5.777,76 €	481,48 €	6.740,72
21	518,33 €	6.219,96 €	518,33 €	7.256,62
22	558,28 €	6.699,36 €	558,28 €	7.815,92
23	598,33 €	7.179,96 €	598,33 €	8.376,62
24	638,29 €	7.659,48 €	638,29 €	8.936,06
25	678,31 €	8.139,72 €	678,31 €	9.496,34
26	764,54 €	9.174,48 €	764,54 €	10.703,56
27	871,43 €	10.457,16 €	871,43 €	12.200,02
28	911,48 €	10.937,76 €	911,48 €	12.760,72
29	951,46 €	11.417,52 €	951,46 €	13.320,44
30	1.060,77 €	12.729,24 €	1.060,77 €	14.850,78

PARA LOS QUE PERTENECEN AL GRUPO E

C.D.	C. D. MENSUAL	C. D. ANUAL	P. EXTRA	SUMA TOTAL ANUAL
13	322,42 €	3.869,04 €	322,42 €	4.513,88

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

3. COMPLEMENTO ESPECIFICO - AÑO 2021

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

C.E.	C. E. MENSUAL	C. E. ANUAL	C. E. P. EXTRA	SUMA TOTAL ANUAL
E038	959,25 €	11.511,00 €	959,25 €	13.429,50 €
E039	1.000,98 €	12.011,76 €	1.000,98 €	14.013,72 €
E040	1.043,83 €	12.525,96 €	1.043,83 €	14.613,62 €
E041	1.057,19 €	12.686,28 €	1.057,19 €	14.800,66 €
E042	1.104,63 €	13.255,56 €	1.104,63 €	15.464,82 €
E043	1.158,21 €	13.898,52 €	1.158,21 €	16.214,94 €
E044	1.175,14 €	14.101,68 €	1.175,14 €	16.451,96 €
E045	1.251,57 €	15.018,84 €	1.251,57 €	17.521,98 €
E046	1.398,44 €	16.781,28 €	1.398,44 €	19.578,16 €
E047	1.454,99 €	17.459,88 €	1.454,99 €	20.369,86 €
E048	1.577,89 €	18.934,68 €	1.577,89 €	22.090,46 €
E049	1.615,79 €	19.389,48 €	1.615,79 €	22.621,06 €
E050	1.710,56 €	20.526,72 €	1.710,56 €	23.947,84 €
G	2.923,72 €	35.084,64 €	2.923,72 €	40.932,08 €

PARA LOS QUE PERTENECEN AL GRUPO E

C.E.	C. E. MENSUAL	C. E. ANUAL	C. E. P. EXTRA	SUMA TOTAL ANUAL
E007	381,76 €	4.581,12 €	381,76 €	5.344,64 €

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

DENOMINACION	RETRIB. MENSUAL	P. EXTRA	RETRIB. ANUAL
GRUPO A-A1	121,48 €	121,48 €	1.700,72 €
GRUPO B-A2	105,03 €	105,03 €	1.470,42 €
GRUPO C-C1	78,87 €	78,87 €	1.104,18 €
GRUPO D-C2	65,65 €	65,65 €	919,10 €
GRUPO E	60,09 €	60,09 €	841,26 €

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

5.

CARRERA PROFESIONAL 2021				
GRUPO	GRADO DE DESARROLLO PROFESIONAL	TOTAL CARRERA ANUAL	MENSUAL	P. EXTRA
A1	A11	3.384,92 €	241,78 €	241,78 €
	A12	6.769,28 €	483,52 €	483,52 €
	A13	10.153,64 €	725,26 €	725,26 €
	A14	13.538,42 €	967,03 €	967,03 €
A2	A21	2.200,38 €	157,17 €	157,17 €
	A22	4.400,20 €	314,30 €	314,30 €
	A23	6.600,16 €	471,44 €	471,44 €
	A24	8.799,98 €	628,57 €	628,57 €
C1	C11	1.410,50 €	100,75 €	100,75 €
	C12	2.820,72 €	201,48 €	201,48 €
	C13	4.231,08 €	302,22 €	302,22 €
	C14	5.641,16 €	402,94 €	402,94 €
C2	C21	1.128,68 €	80,62 €	80,62 €
	C22	2.256,80 €	161,20 €	161,20 €
	C23	3.384,92 €	241,78 €	241,78 €
	C24	4.513,18 €	322,37 €	322,37 €
AP	AP1	846,44 €	60,46 €	60,46 €
	AP2	1.692,60 €	120,90 €	120,90 €
	AP3	2.538,76 €	181,34 €	181,34 €
	AP4	3.384,92 €	241,78 €	241,78 €

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

6. RETRIBUCIONES CARGOS ESTATUTARIOS EJERCICIO 2021

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

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada

7.

C.C.C.Específico Año 2021					
Grupo	Nivel	Específico	Prorrata	P. Semestral	P. Anual
A1	30	G	730,71	4.384,26	8.768,52
A1	30	VG	541,69	3.250,12	6.500,24
A1	30	E050	368,50	2.211,02	4.422,04
A1	27	E050	283,41	1.700,48	3.400,96
A1	26	E049	275,21	1.651,25	3.302,50
A1	26	E048	261,55	1.569,30	3.138,60
A1	26	E047	261,55	1.569,30	3.138,60
A1	26	E044	277,44	1.664,66	3.329,32
A1	26	E043	234,81	1.408,83	2.817,66
A1	25	E047	301,96	1.811,75	3.623,50
A1	25	E046	194,87	1.169,19	2.338,38
A1	25	E042	261,72	1.570,30	3.140,60
A1	24	E042	246,91	1.481,46	2.962,92
A1	24	E040	246,91	1.481,46	2.962,92
A1	24	E035	231,64	1.389,86	2.779,72
A1	24	E026	231,64	1.389,86	2.779,72
A1	22	E048	241,93	1.451,60	2.903,20
A1	22	E045	241,93	1.451,60	2.903,20
A1	22	E044	241,93	1.451,60	2.903,20
A1	22	E042	217,72	1.306,29	2.612,58
A1	22	E040	241,67	1.450,02	2.900,04
A1	22	E038	217,76	1.306,56	2.613,12
A1	22	E033	239,74	1.438,45	2.876,90
A1	22	E032	239,03	1.434,19	2.868,38
A1	22	E026	236,05	1.416,31	2.832,62
A1	20	E030	235,35	1.412,10	2.824,20
A1	20	E027	327,39	1.964,33	3.928,66
A1	20	E026	225,50	1.352,97	2.705,94
A1	20	E020	215,78	1.294,67	2.589,34
A1	20	E016	213,47	1.280,79	2.561,58

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

C.C.C.Específico Año 2021					
Grupo	Nivel	Específico	Prorrata	P. Semestral	P. Anual
A2	24	E035	218,20	1.309,22	2.618,44
A2	22	E035	232,97	1.397,81	2.795,62
A2	22	E032	225,00	1.349,97	2.699,94
A2	21	E028	170,66	1.023,96	2.047,92
A2	20	E045	221,78	1.330,65	2.661,30
A2	20	E030	221,78	1.330,65	2.661,30
A2	20	E028	188,65	1.131,88	2.263,76
A2	20	E026	211,92	1.271,53	2.543,06
A2	20	E020	202,54	1.215,25	2.430,50
A2	20	E016	199,89	1.199,33	2.398,66
A2	19	E028	186,28	1.117,69	2.235,38
A2	19	E023	165,21	991,26	1.982,52
A2	19	E015	142,08	852,46	1.704,92
A2	19	E012	140,18	841,10	1.682,20

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

C.C.C.Específico Año 2021					
Grupo	Nivel	Específico	Prorrata	P. Semestral	P. Anual
C1	22	E040	227,63	1.365,78	2.731,56
C1	22	E035	213,58	1.281,50	2.563,00
C1	22	E032	182,02	1.092,13	2.184,26
C1	22	E028	178,89	1.073,34	2.146,68
C1	22	E023	157,82	946,93	1.893,86
C1	21	E035	149,91	899,43	1.798,86
C1	21	E030	187,69	1.126,11	2.252,22
C1	21	E028	162,05	972,32	1.944,64
C1	21	E023	140,99	845,91	1.691,82
C1	21	E015	138,13	828,77	1.657,54
C1	20	E035	157,12	942,69	1.885,38
C1	19	E035	154,75	928,49	1.856,98
C1	19	E033	155,57	933,39	1.866,78
C1	19	E028	166,90	1.001,39	2.002,78
C1	19	E023	145,83	874,98	1.749,96
C1	19	E021	132,93	797,60	1.595,20
C1	19	E015	122,69	736,15	1.472,30
C1	19	E012	120,80	724,77	1.449,54
C1	17	E024	130,31	781,88	1.563,76
C1	17	E023	130,01	780,05	1.560,10
C1	17	E022	129,70	778,19	1.556,38
C1	17	E021	112,26	673,53	1.347,06
C1	17	E019	136,95	821,70	1.643,40
C1	17	E017	136,40	818,39	1.636,78
C1	17	E013	112,84	677,02	1.354,04
C1	17	E007	125,75	754,51	1.509,02
C1	15	E017	116,68	700,06	1.400,12
C1	15	E012	108,06	648,34	1.296,68
C1	15	E007	98,60	591,58	1.183,16
C1	14	E011	102,78	616,66	1.233,32

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030

C.C.C.Específico Año 2021					
Grupo	Nivel	Específico	Prorrata	P. Semestral	P. Anual
C2	17	E022	105,63	633,75	1.267,50
C2	17	E021	104,91	629,43	1.258,86
C2	17	E017	113,37	680,20	1.360,40
C2	17	E013	103,51	621,06	1.242,12
C2	17	E007	102,73	616,35	1.232,70
C2	15	E045	206,51	1.239,08	2.478,16
C2	15	E019	105,92	635,52	1.271,04
C2	15	E017	105,77	634,62	1.269,24
C2	15	E012	93,87	563,19	1.126,38
C2	15	E010	93,87	563,19	1.126,38
C2	15	E007	95,13	570,75	1.141,50
C2	12	E017	206,21	1.237,28	2.474,56
E	14	E012	86,17	517,02	1.034,04
E	13	E007	78,66	471,93	943,86

Vicerrectorado de Arte, Ciencia, Tecnología y Sociedad
Universitat Politècnica de València
Edificio 3A. Camino de Vera, s/n, 46022 Valencia
Tel. +34 96 387 96 84, ext. 79684
vacts@upv.es
www.upv.es/vacts

CAMPUSHABITAT5U
VLC/CAMPUS VALENCIA, INTERNATIONAL CAMPUS OF EXCELLENCE
EMAS Gestión ambiental verificada REG.NO.ES-CV-000030