

DOCUMENTACIÓN PARA LA MESA NEGOCIADORA DEL 25 DE JULIO DE 2022

Elaboración del IV Pla d'Igualtat 2023-2026

El Plan de Igualdad de Personal, siguiendo las directrices de la Ley orgánica 3/2007 de Igualdad, modificada por el RDL 6/2019.

[Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.](#)

Artículo 1. Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 45, que tendrá la siguiente redacción:

«2. En el caso de las **empresas de cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.»

Dos. Se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46, con la siguiente redacción:

«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 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.**»

El empresario está obligado a **llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales** de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

PROPUESTA DESDE LA UNITAT D'IGUALTAT

Para atender a este requerimiento legal, hemos recogido en las páginas siguientes:

- un cronograma con el marco temporal previsto en materia de Planes de Igualdad,
- una tabla los diferentes ámbitos temáticos que deben integrar el Diagnóstico, asociando los principales indicadores para cada ámbito y la fuente que puede proporcionar dicha información en datos estadísticos desagregados por sexo de la Universitat de València.
- A continuación, detallamos un listado exhaustivo de aquellos indicadores que consideramos más pertinentes para abordar el estudio diagnóstico previo al IV Plan de Igualdad.

Tabla: ámbitos temáticos que deben integrar el Diagnóstico previo al Plan

ÁMBITOS	INDICADORES DIAGNÓSTICO	ORIGEN DATOS
a) Proceso de selección y contratación.	Encargo diagnóstico estudio	Recull de Dades (SAP), RRHH PAS y PDI
b) Clasificación profesional.	Diagnóstico Observatorio	Unitat d'Igualtat (Recull de Dades)
c) Formación.	Diagnóstico Observatorio	Unitat d'Igualtat (Recull de Dades)
d) Promoción profesional.	Encargo diagnóstico estudio	Recull de Dades (SAP), RRHH PAS y PDI
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.	Encargo estudio Brecha Salarial	Gerencia. Nóminas
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Encargo diagnóstico estudio	Recull de Dades (SAP), RRHH PAS y PDI
g) Infrarrepresentación femenina.	Diagnóstico Observatorio	Unitat d'Igualtat (Recull de Dades)
h) Retribuciones.	Encargo estudio Brecha Salarial	Gerencia. Nóminas
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Memoria Espai Violeta	Unitat d'Igualtat

ESTUDIO SOBRE CONCILIACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

Para responder a los siguientes apartados del Diagnóstico del IV Plan de Igualdad:

a) Proceso de selección y contratación.

d) Promoción profesional.

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

INDICADORES PAS

Indicador 1. Grau de feminització/masculinització dels diferents grups professionals

Descripció: Percentatge de dones i homes en cadascuna de les grups professionals

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 2. Grau de feminització/masculinització dels diferents grups professionals i edat

Descripció: Percentatge de dones i homes en cadascuna de les grups professionals

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 3. Grau de permanència per grup professional i sexe (cost temporal)

Descripció: Temps mitjà de permanència en cadascun dels grups professionals per sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 4. Grau d'estabilitat laboral per sexe i edat

Descripció: Percentatge de dones i homes en llocs laborals estables segons la seua edat.

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 5. Processos selectius per grup professional i sexe segons períodes

Descripció: Percentatge de dones i homes en cada grup professional segons períodes d'agrupacions d'anys

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 6. Ràtio PDI/PAS per sexe

Descripció: Nombre de PDI per cada 100 persones en PAS amb contracte equivalent a temps complet i desagregat per a cada sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 7. Percentatge de trams de carrera professional del PAS reconeguts per sexe

Descripció: Percentatge de persones en cada tram i segons sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 8. Percentatge de trams de carrera professional segons sexe i edat

Descripció: Percentatge de dones i homes en cada tram agrupats per cohorts d'edat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 9. Distribució percentual dels grups més nombrosos, A i C, per sexe i tram de carrera professional

Descripció: Nombre de dones i homes en els grups A i C segons tram

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 10. Distribució percentual dels trams de carrera professional en el grup A per agrupacions d'edat i per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes del grup A segons cada tram i per agrupacions d'edat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 11. Permisos gaudits pel PAS segons sexe i grups d'edat

Descripció: Dades relatives de dones i homes que han gaudit d'un permís per agrupacions d'edat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

Indicador 12. Nombre de treballadores i treballadors PAS amb reduccions de jornada per motiu de cura

Descripció: Dades relatives de dones i homes que han demanat una reducció de jornada per motiu de cura per agrupacions d'edat

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

INDICADORES PDI

Dimensió Situació professional

Indicador 1. Grau de feminització en les diferents categories professionals de PDI

Descripció: Percentatge de dones segons categories

Font: Servei de Recursos Humans PDI

Indicador 2. Temps mitjà de permanència en cada categoria en homes i dones

Descripció: Temps transcorregut (en mesos) per a cada persona en un categoria en relació amb el nombre de temps total en homes i en dones

Font: Servei de Recursos Humans PDI

Dimensió Investigació

Indicador 3. Grau de feminització del lideratge en projectes competitiu de la universitat

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit universitari

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 4. Grau de feminització del lideratge en projectes competitiu d'àmbit autonòmic

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit autonòmic

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 5. Grau de feminització del lideratge en projectes competitiu d'àmbit estatal

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit estatal

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 6. Grau de feminització del lideratge en projectes competitiu d'àmbit internacional

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit internacional

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 7. Grau de feminització del lideratge en contractes/convenis de recerca

Descripció: Percentatge de projectes de recerca per contractes/convenis on l'Investigador Principal és una dona

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 8. Grau de feminització del lideratge dels grups d'investigació UVEG

Descripció: Percentatge de grups d'investigació on la investigadora coordinadora és una dona

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 9. Grau de feminització del lideratge dels grups d'investigació Prometeu

Descripció: Percentatge de grups Prometeu encapçalats per dones

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 10. Grau de feminització de la direcció d'Instituts d'investigació

Descripció: Percentatge d'Instituts/ERI encapçalats per una dona

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

Indicador 11. Grau de feminització de la direcció de tesis doctorals

Descripció: Percentatge de tesis llegides segons sexe de la direcció

Font: Servei de Postgrau/Doctorat

Indicador 12. Nombre d'estades predoctorals nacionals per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada predoctoral nacional

Font: Servei d'Investigació

Indicador 13. Nombre d'estades predoctorals internacionals per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada predoctoral internacional

Font: Servei d'Investigació

Indicador 14. Nombre d'estades postdoctorals nacionals per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada postdoctoral nacional

Font: Servei d'Investigació

Indicador 15. Nombre d'estades postdoctorals internacionals per sexe

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada postdoctoral internacional

Font: Servei d'Investigació

Indicador 16. Grau de feminització en els articles valorats amb la màxima puntuació en la memòria d'investigació

Descripció: Percentatge de dones que han obtingut la màxima puntuació atorgada als articles

Font: Servei d'Investigació

Indicador 17. Grau de feminització en la publicació de llibres i capítols de llibre en editorials d'excel·lència, prestigi i altres

Descripció: Percentatge de dones que han publicat un llibre o un capítol de llibre editorials d'excel·lència, prestigi i altres

Font: Servei d'Investigació

Indicador 18. Grau de feminització de les comunicacions presentades a congressos nacionals

Descripció: Percentatge de comunicació a congressos nacionals signades com a primera autora per una dona

Font: Servei d'Investigació

Indicador 19. Grau de feminització de les comunicacions presentades a congressos internacionals

Descripció: Percentatge de comunicació a congressos internacionals signades com a primera autora per una dona

Font: Servei d'Investigació

Dimensió Compatibilitat vida personal, familiar i laboral

Indicador 20. Permisos de maternitat i paternitat gaudits pel PDI segons sexe i categoria

Descripció: Dones i homes que han gaudit d'un permís de maternitat i paternitat segons categoria de PDI

Font: Servei de Recursos Humans del PDI

Indicador 21. Permisos de paternitat gaudit pel PDI segons categoria

Descripció: Nombre de permisos per categoria

Font: Servei de Recursos Humans del PDI

Indicador 22. Permisos d'adopció per sexe i categoria del PDI

Descripció: Nombre de permisos d'adopció per sexe i categoria

Font: Servei de Recursos Humans del PDI

ESTUDIO BRECHA SALARIAL

Para responder a los siguientes apartados del Diagnóstico del IV Plan de Igualdad:

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

h) Retribuciones.

Indicador 1. Brecha salarial de género bruta (incluye salario y complementos), tomando como medida la hora remunerada, UV 2015

Indicador 2. Brecha salarial de género bruta (salario y complementos), tomando como medida la hora remunerada (PDI) Distinguiendo entre PDI con dedicación exclusiva en la universidad, y el PDI que comparte esa dedicación con el trabajo en hospitales vinculado. UV 2015

Indicador 3. Brecha salarial de género ajustada y por las categorías del PAS, UV 2015

Indicador 4. Brecha salarial de género ajustada para los distintos grupos de PAS, UV 2015.

Indicador 5. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración General (PAS), UV 2015.

Indicador 6. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración Especial (PAS), UV 2015

Indicador 7. Brecha salarial de género ajustada y por categorías Administración Mixta (PAS), UV 2015.

Indicador 8. Estructura salarial del conjunto del PAS, UV 2015.

Indicador 9. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial del PAS, UV 2015.

Indicador 10. Estructura salarial de la Administración General (PAS), UV 2015.

Indicador 11. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la Administración General (PAS), UV 2015

Indicador 12. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría A2 de Administración General (PAS), UV 2015

Indicador 13. Brecha salarial de género ajustada por componente salarial de la categoría C1 Administración General (PAS), UV 2015

Indicador 14. Estructura salarial ajustada de la Administración Especial (PAS), UV 2015.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN UNIVERSIDADES

ESTUDIO PILOTO MINISTERIO:

<https://www.universidades.gob.es/portal/site/universidades/menuitem.43f867cc076c14d185cacc2c026041a0/?vgnnextoid=0aa787282108d710VgnVCM1000001d04140aRCRD>

1. Brecha salarial global
2. Brecha global por grupos de edad
3. Brecha salarial global por ramas de conocimiento
4. Brecha salarial global y antigüedad del PDI
5. Brecha salarial global por quinquenios
6. Brecha salarial global por sexenios
7. Brecha salarial global por antigüedad en la categoría
8. Brecha salarial global por tipo de jornada
9. Brecha salarial global por tipo de permisos y ausencias
10. Brecha salarial global por reducción de jornada

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPOS DE COMPLEMENTOS

1. Brecha salarial desagregada por complementos
2. Brecha salarial en los complementos por edad
3. Brecha salarial en los complementos por ramas de conocimiento
4. Brecha salarial en los complementos por antigüedad
5. Brecha salarial en los complementos por número de quinquenios
6. Brecha salarial en los complementos por número de sexenios
7. Brecha salarial en los complementos y antigüedad en la categoría, tipo de jornada, permisos o excedencias y reducción de jornada

ESTUDIO DIAGNÓSTICO DEL OBSERVATORIO DE IGUALDAD

INÉS SOLER

Actualizar estudio previo al III Plan de Igualdad: Diagnóstico de situación de las mujeres y los hombres en la Universitat de València

<https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/observatori/estudis-1285875950154.html>

Para responder a los siguientes apartados del Diagnóstico del IV Plan de Igualdad:

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

g) Infrarrepresentación femenina.

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

1. Personal docent i investigador (PDI)

- 1.1. Evolució de la plantilla del PDI per sexe
- 1.2. Evolució de la plantilla del PDI per edat i sexe
- 1.3. Plantilla del PDI per àrea de coneixement
- 1.4. Plantilla del PDI per categoria professional
- 1.5. Processos de selecció i contractació

2. Personal d'administració i serveis (PAS)

- 2.1. Estructura i evolució de la plantilla
- 2.2. Piràmide poblacional amb l'estructura per edat i sexe.
- 2.3. Distribució del PAS segons el tipus de vincle contractual
- 2.4. Evolució de la distribució del PAS segons el tipus de vincle contractual
- 2.5. Distribució del PAS segons el grup de pertinença
- 2.6. Distribució per sexe en cada grup professional
- 2.7. Evolució de la distribució del PAS segons categoria
- 2.8. Processos de selecció i contractació

3. L'estudiantat de la Universitat de València

- 3.1. Evolució de la matrícula en els estudis de Grau
- 3.2. Evolució de l'estudiantat de Grau per edat i sexe
- 3.3. Evolució de la matrícula en Màster i Doctorat
- 3.4. La distribució de l'estudiantat per àrea de coneixement
- 3.5. Titulacions masculinitzades i feminitzades

3.5. Rendiment acadèmic de l'estudiantat en funció del sexe

4. Òrgans de Govern de la Universitat de València

4.1. Òrgans de govern central

4.2. Òrgans de govern als centres i departaments

4.3. Òrgans de govern i representació

5. Reconeixement en la Universitat de València

5.1. Homes i dones en els doctorats honoris causa

5.2. Homes i dones en les medalles

5.3. Homes i dones en professorat emèrit

6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

6.1. Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València

6.2. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

6.3. Acompanyament a dones víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe

7. Formació en Igualtat

L'oferta formativa del Servei de Formació Permanent en matèria d'igualtat

Estadístiques de participació: homes i dones