

II Plan de Igualdad

Fundación de Investigación
del Hospital General
Universitario de València

2024-2028



FUNDACIÓN
INVESTIGACIÓN
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARIO
VALENCIA

FUNDACION
INVESTIGACION
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARIO
VALENCIA

Av. Tres Cruces, 2
Pabellón B - 4ª Planta
46014 - Valencia
Tel. 963 131 893
fundacion_hgv@gva.es
www.fingv.com

Twitter:

<https://twitter.com/finguv>

Facebook:

<https://facebook.com/HGUVALENCIA>

Instagram:

<https://instagram.com/hospitalgeneralvalencia/>

YouTube:

<https://www.youtube.com/c/fundacioninvestigacionhgv>



FUNDACION
INVESTIGACION
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARIO
VALENCIA



FUNDACIÓN
INVESTIGACIÓN
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARIO
VALENCIA

Es imprescindible entender que promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y facilitar el acceso de mujeres cualificadas a los puestos de responsabilidad que, por méritos, les corresponde ocupar, es una cuestión de derechos fundamentales y es, también, como ponen de manifiesto cada vez más organismos internacionales a través de estudios e informes, una forma de aprovechar todo el talento del que disponemos como sociedad, que redundará en una planificación estratégica más innovadora que incrementa el rendimiento y productividad de nuestras compañías.

Índice

1. Presentación de la Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de València	6
2. Compromiso de la Fundación de Investigación con la igualdad	8
3. Marco legal	9
4. Definiciones	12
5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan	17
6. Estructura del Plan	18
7. Diagnóstico	20
7.1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	20
7.2. INTRODUCCIÓN	21
7.3. OBJETIVOS Y FINALIDAD	21
7.4. DESARROLLO DE ACTUACIONES	22
7.5. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD	24
7.5.1. Metodología	24
7.6. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN	26
7.6.1. Descripción de la organización	26
7.6.2. Misión, visión y valores	26
7.6.3. Organigrama	27
7.7. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS	28
7.7.1. Políticas de igualdad	28
7.7.2. Características demográficas y generales de la plantilla	31
7.7.3. Área de proceso selección y contratación	37

Índice

7.7.4. Área de clasificación profesional	44
7.7.5. Área de formación	48
7.7.6. Área de promoción profesional	52
7.7.7. Área de condiciones de trabajo	53
7.7.7.2. Resultados de la auditoría retributiva	58
7.7.8. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	59
7.7.9. Área de infrarrepresentación femenina	63
7.7.10. Área de retribuciones	65
7.7.10.2. Conclusiones del registro retributivo	66
7.7.11. Área de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	67
7.7.12. Área de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista (voluntario)	70
7.7.13. Área de protección a las víctimas de violencia de género	71
7.7.14. Área de salud laboral y perspectiva de género	71
7.7.14.2. Embarazo, fertilidad y lactancia	72
 7.8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	 74
 8. Objetivos generales del Plan	 79
 9. Objetivos específicos del Plan: medidas y acciones preventivas para cada objetivo, indicadores, calendario y responsables	 81
 10. Seguimiento y evaluación	 100
 11. Anexo 1	 105
 12. Anexo 2	 110

1. Presentación de la Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de València

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio básico reconocido en el Título III de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y un objetivo por el que trabaja también la Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de València (FIHGUV) para avanzar en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, no sólo en valores, sino también en la aplicación práctica de los mismos.

El reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se manifiesta en la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). En su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deben negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Así mismo, en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la necesidad de incluir una auditoría retributiva en el Plan de Igualdad.

Con esta finalidad, hemos querido elaborar el II Plan de Igualdad, que recoge, no sólo la intención y la sintonía legislativa con todos los organismos públicos que avanzan en ese sentido, sino también un diagnóstico de la situación real de nuestra entidad.

La FIHGUV es una entidad sin ánimo de lucro que, desde 1999, realiza investigación biomédica y clínica multidisciplinar empleando tecnología puntera y colaborando con diferentes agentes del sistema de innovación con prestigio regional, nacional e internacional.

La Fundación gestiona la investigación del Consorcio Hospital General Universitario de València y de su departamento de salud, siempre orientada en la consecución de sus objetivos de promoción, impulso y desarrollo de una investigación científica, sanitaria y biomédica. La innovación también constituye uno de sus pilares básicos como palanca tractora para lograr un sistema de salud de excelencia que mejore la asistencia a los pacientes y su calidad de vida.

Sus instalaciones disponen de varios laboratorios dotados con la tecnología necesaria para dar soporte a proyectos de investigación de máxima relevancia y fomentar nuevas fórmulas con las que mejorar los procesos médicos y quirúrgicos. Así mismo, dispone de Biobanco, Salas Blancas, una Unidad de Investigación Clínica (UIC), una Unidad Científica de Innovación Empresarial (UCIE), una Oficina de gestión de proyectos de investigación y un Centro de Simulación Clínica para el entrenamiento de los

profesionales, así como de un Gabinete de Comunicación, que dispone de un plató de televisión para mejorar la difusión de la ciencia e innovación realizadas por el personal investigador y por profesionales de la medicina.

Además de los grupos de investigación clínica que existen en cada especialidad médica del Hospital General de Valencia, en la Fundación se ubican estos seis grupos de investigación traslacional: oncología molecular, ginecología, ingeniería biomédica y tisular (BTELab), farmacología del sistema respiratorio, urología (UROLab) y pediatría (iPediTec). El BTELab acoge, además, la primera unidad en la Comunitat Valenciana de planificación quirúrgica 3D para cirugías complejas, llamada Point of Care Realistic-FIHGUUV.

La Fundación también acoge diversas estructuras de excelencia como grupos de investigación pertenecientes al CIBER (CIBERONC, CIBEROBN) y la Plataforma Nacional de Biomodelos y Biobancos del Instituto de Salud Carlos III (SAIBSAL). Así mismo, desde 2019, la FIHGUV cuenta con dos Unidades Mixtas con otros centros de investigación y/o tecnológicos de la comunidad, con el objetivo de desarrollar actividades y proyectos científicos de interés común y que favorezcan una investigación de excelencia y resultados científicos de alto impacto: Unidad Mixta de Investigación Traslacional en Oncología e Inmunología Tumoral (TRIAL) y Unidad mixta de investigación en Urología (UROPLAS).

Como valores que la caracterizan están la generosidad, confianza, honestidad y respeto, sirviendo estos como guía de su conducta.

Nuestro II Plan de Igualdad se asienta en los siguientes principios rectores:

Igualdad: De trato y oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su raza, edad, etnia, religión, orientación sexual, diversidad funcional y nacionalidad.
Diversidad: Prestando atención a la hora de diseñar e implementar las acciones que garanticen la inclusión de mujeres y hombres.

Participación: Así mismo, resulta imprescindible que todo el personal que compone la Fundación, participe en articular los procesos necesarios con el fin de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Transversalización: De género, permitiendo que el principio de igualdad impregne y se aplique de forma activa en los diferentes niveles de actuación de la organización.

Corresponsabilidad: De la organización con las mujeres y los hombres, para que puedan gestionar las responsabilidades de la vida laboral y personal con el fin de garantizar que la organización sea un espacio seguro y saludable.

Transparencia: Tal y como establece el art. 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier miembro de la plantilla de nuestra organización tiene acceso a la información sobre la implementación de las medidas derivadas del presente plan.

2. Compromiso de la Fundación de Investigación con la igualdad

Los órganos de gobierno de la Fundación proponen la adopción de medidas correctoras que garanticen la no discriminación de las mujeres y que las mismas cuenten con idénticas oportunidades que los hombres en todos los sentidos.

Además, sus representantes se comprometen a hacer de este Plan una herramienta efectiva para fomentar la igualdad de oportunidades, real y efectiva, entre todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla y a facilitar por igual el desarrollo de su carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Están entre sus objetivos la lucha contra el acoso o la violencia machista, y el desechar los estereotipos de género basados en una cultura patriarcal, fomentando la adopción de valores acordes con sus planteamientos en favor de la igualdad.

Un exhaustivo estudio nos permite hacer un diagnóstico real de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, detectar desigualdades y establecer las medidas correctoras que correspondan.

El compromiso de la dirección de LA FUNDACIÓN con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este II Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), si no, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

3. Marco legal

La normativa en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la no discriminación de carácter sexista es abundante y clara en su contenido, por lo que son muy numerosas las referencias legales a las que se puede recurrir para ilustrar este aspecto. La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales:

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada por primera vez en el Parlamento Europeo en 2000, dice en su artículo 23, bajo el enunciado de Igualdad entre mujeres y hombres: “La igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todas las áreas, incluido el empleo, el trabajo y el salario. El principio de igualdad no impedirá el mantenimiento o la adopción de medidas que prevean ventajas específicas a favor del sexo infrarrepresentado”.

El Parlamento Europeo, a través de la Comisión de la Mujer e Igualdad de Género, viene trabajando desde hace mucho tiempo en favor de la no discriminación de las mujeres, y, en ese sentido, ha establecido medidas correctoras recogidas en documentos como los tratados de Roma, Ámsterdam, Niza y Lisboa, y estableciendo planes para la igualdad. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución Española recoge en el capítulo segundo, sobre Derechos y Libertades, el artículo 14, que dice textualmente: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) es igualmente clara en su artículo 51: “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer las condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de su carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público

como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por la Asamblea General de la ONU en 2015, son 17 objetivos globales interconectados diseñados para ser un «plan para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos», y se pretende alcanzarlos para 2030. El presente Plan de Igualdad de nuestra fundación, en su proyección internacional, persigue el ODS 5 Igualdad de Género y el ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, ambos imprescindibles para alcanzar un mundo equitativo y la eliminación de las desigualdades

El 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, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, contribuyeron a la concreción del reconocimiento de los Planes de Igualdad como acuerdos equiparables a convenios, y a la utilización de la auditoría retributiva como herramienta indispensable y obligatoria para la detección y eliminación de la brecha salarial.

La Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana en el título II, denominado De la igualdad entre mujeres y hombres, recoge en el artículo 20, apartados 1 y 2:

1- La Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, cultural, familiar y política sin discriminación de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones, de acuerdo con lo previsto al efecto en la normativa vigente.

2- Los poderes públicos de la Comunitat Valenciana garantizarán la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas.

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana señala en su título 2, artículo 10.3,



que la actuación de la Generalitat se centrará en conseguir: "... igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo".

La ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana reconoce que, aunque la situación de las mujeres en la Comunitat Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas "todavía persiste un nivel de desigualdad que pone en entredicho los valores fundamentales del orden democrático".

En ese sentido, hace hincapié en que el salario medio que perciben las mujeres "es inferior al salario medio de los hombres, las mujeres soportan frecuentemente la acumulación de su jornada laboral al trabajo doméstico no remunerado y ésta es mayoritariamente la única actividad que realizan las mujeres. En el caso de familias monoparentales, éstas tienen generalmente como cabeza de familia a las madres, que a su vez representan el porcentaje más alto de parados en esta situación. Finalmente, las mujeres son las principales beneficiarias de pensiones asistenciales o de viudedad que son económicamente más bajas".

4. Definiciones

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyo miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (Art. 6.2. Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga en propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.1. Ley 3/2007). Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Art.7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art. 28 Estatuto Trabajadores).
Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Art. 8 Ley 3/2007). Se incluyen también los tratos discriminatorios por asistencia a técnicas reproductivas o por interrupción voluntaria o involuntaria de gestación.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz

y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art. 11 Ley 3/2007).

Vacantes

Puesto indefinido o temporal a partir de 6 meses, no cubierto por la empresa.

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 63.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Familiares dependientes o menores

Aquellos familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador y tengan un certificado de dependencia en vigor emitido por el organismo territorial competente y resolución determinando el grado de esta.

Discapacidad

Aquellas personas que tienen un certificado en vigor de discapacidad que acredite un grado igual o superior al 33% emitido por el organismo competente.

Pareja de hecho

Se refiere a aquellas parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Público correspondiente.

Conciliación

Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Corresponsabilidad

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Desagregación de datos por sexo

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diversidad de género

Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferente entorno.

Igualdad de género/ discriminación de género

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

Igualdad de oportunidades

Principio que supone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstas y éstos puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

Transversalidad

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan

Este II Plan de Igualdad es aplicable a:

- El personal que forme la plantilla de FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA.
- Quienes tengan vinculación a empresas con las que FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA mantenga algún tipo de relación jurídica, o que presten sus servicios en departamentos de nuestra empresa.
- Personas becadas, estudiantes en prácticas, estancias formativas que realicen su trabajo en dependencias o servicios vinculados a la empresa.
- Otros colectivos relacionados con la FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Seis meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente III Plan de Igualdad.

FECHA FIRMA II PLAN DE IGUALDAD: 10-05-2024.

FECHA FIN II PLAN DE IGUALDAD: 10-05-2028.

6. Estructura del Plan

El II Plan de Igualdad de LA FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA se estructura en los siguientes apartados:

1. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la Fundación.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en materia de: características de la plantilla, acceso y selección, contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, comunicación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, comunicación, acoso y discriminación, y protección de las víctimas de violencia de género. El diagnóstico ha sido realizado por una entidad externa e imparcial, con amplia experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La RLT y las personas que han realizado la función de asesoramiento, han tenido la oportunidad de hacer las preguntas y solicitar las aclaraciones que han considerado convenientes en relación al diagnóstico, y les ha sido facilitada la información que han requerido al respecto. Asimismo, y en materia de retribución, se ha realizado una sesión específica donde se ha informado acerca de la política de retribución de la FUNDACIÓN, contestando ampliamente todas las preguntas y comentarios que los negociadores han estimado oportunos.

Finalmente, la entidad que ha realizado el diagnóstico expuso tanto a la dirección de la empresa como a la representación legal de las personas trabajadoras, las conclusiones obtenidas y las medidas propuestas para alcanzar los objetivos planteados, medidas que han estado presentes en la negociación del II Plan de Igualdad.

2. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género.

En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. Cabe resaltar que el II Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN contempla un amplio número de acciones positivas, que sin duda harán que los objetivos del Plan se cumplan con mayor facilidad y rapidez.

3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Fundación.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la Fundación tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello, se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad, y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del II Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (II Plan de Igualdad), se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS
 - INDICADORES
 - MEDIDAS
 - DEPARTAMENTOS RESPONSABLES
 - PLAZOS DE EJECUCIÓN
-

7. Diagnóstico

7.1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALÈNCIA PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA, DOCENCIA Y DESARROLLO DE CIENCIAS DE LA SALUD					
NIF	G96792221					
Domicilio social	AVDA. TRES CRUCES S/N. 46014. VALÈNCIA					
Forma jurídica	FUNDACIÓN PÚBLICA. SECTOR INSTRUMENTAL (NO ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)					
Año de constitución	1999					
Responsable de la Entidad						
Nombre	CARMEN ESCOBEDO LUCEA					
Cargo	GERENTE					
e-mail	CARMENESCOBEDOLUCEA@GMAIL.COM					
Responsable de Igualdad						
Nombre	CARMEN ESCOBEDO LUCEA					
Cargo	GERENTE					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO					
CNAE	7211					
Descripción de la actividad	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EXPERIMENTAL EN BIOTECNOLOGÍA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	COMUNITAT VALENCIANA					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	61	Hombres	23	Total	84
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SÍ					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación legal y/o sindical de las trabajadoras y trabajadores	Mujeres	5	Hombres	0	Total	5

7.2. INTRODUCCIÓN

El diagnóstico es un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, análisis, debate interno y, finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad. En este diagnóstico se ha llevado a cabo un análisis de la organización que permite detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. Para ello, se ha procedido a la recogida de información y al debate interno, lo que ha permitido, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el II Plan de Igualdad.

El diagnóstico ha sido realizado de acuerdo con los criterios de:

- Instrumentalidad: con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en los que se ha realizado responde a las necesidades concretas de la organización identificadas en la negociación.
- Dinamismo: ha sido actualizado y adaptado a las necesidades y características de la organización.

La elaboración de este diagnóstico se ha realizado con perspectiva de género, tanto para la recogida de la información como para el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado. Esto ha generado una información que permite evaluar cómo la gestión y actividad de la organización impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

7.3. OBJETIVOS Y FINALIDAD

Objetivo general:

- Identificar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión organizacional.
-

- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (mujeres y hombres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que tienen para mujeres y hombres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se realiza. Esto incluye, además, la prestación del trabajo habitual, ya sea a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición de otras entidades, así como las condiciones profesionales y preventivas en que se presta el trabajo.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción destinadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del presente diagnóstico es, por tanto, identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan o puedan darse en la organización para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El objetivo es obtener la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

7.4. DESARROLLO DE ACTUACIONES

Atendiendo a lo indicado en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, cada una de las materias previstas en la legislación citada. El propósito principal es detectar aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la organización y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

También se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el 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 convenio y acuerdos colectivos de trabajo. En el mismo, el Capítulo III: "Contenido de los planes de Igualdad", específicamente el artículo 7, marca el objetivo del diagnóstico, así como las áreas que éste debe contener y que se han tenido en cuenta.

La realización de un diagnóstico completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan de igualdad. Con este

objetivo se han seguido los siguientes pasos:

- Planificación. Asignación del personal responsable de proporcionar la documentación y dinamizar la recogida de información, selección de herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) e información a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico, ya que la comisión negociadora ha acordado que la plantilla puede participar de forma activa. Esta comisión ha decidido previamente facilitar la información necesaria para el análisis y diagnóstico de cada una de las materias objeto de estudio.
- Recopilación de información y documentación disponible.
- Análisis de información. Señalización de los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Identificación de los aspectos en los que se producen desigualdades, las causas que las generan y propuesta de medidas de mejora para solventarlas.
- Informe de diagnóstico. Elaboración de un informe que permita resumir el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe formará parte del contenido del plan de igualdad.
- Comunicación. Información a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico.

El diagnóstico es:

Instrumental: No es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.

Aplicado: Es de carácter práctico, orientado a la toma de decisiones en la organización.

Flexible: El contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de la organización.

Dinámico: Se debe actualizar continuamente.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la organización, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que tienen, para mujeres y hombres, el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que éste se presta. Esto incluye la prestación del trabajo habitual, ya sea a distancia o en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en las que se preste.

Además, el análisis deberá extenderse a todos los niveles jerárquicos de la organización,

de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

7.5. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

7.5.1. Metodología

Para el presente diagnóstico, se han utilizado tanto datos cuantitativos como datos cualitativos mediante entrevista realizada a personal de recursos humanos. Como se ha comentado anteriormente, en el objetivo y alcance del presente plan de igualdad, muchos de los datos que se van a presentar se refieren a toda la organización de la Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de València (en adelante, "la Fundación").

Se han evaluado las siguientes ÁREAS DE TRABAJO:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo: incluida la auditoría retributiva.
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones: información extraída del registro retributivo del año analizado.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Comunicación y lenguaje inclusivo.
11. Protección a las víctimas de violencia de género.
12. Salud laboral y perspectiva de género.

Se han utilizado los siguientes INSTRUMENTOS para el diagnóstico cuantitativo:

1. Herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
2. Cuestionario de percepción de la igualdad en la organización del Instituto de las mujeres. Ha sido rellenado por 34 mujeres y 9 hombres. La participación en el cuestionario ha sido del 79% mujeres y 21% hombres.
3. Herramienta Excel de análisis de la plantilla por sexo, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.
4. Herramienta Excel para recabar información cuantitativa sobre los procesos de selección, promoción y formación.
5. Herramienta SVPT actualizada del Instituto de las Mujeres para hacer la

auditoría retributiva.

6. Cuestionario al Departamento de RRHH.

7. Entrevista al Departamento de RRHH.

8. Cuestionario a la plantilla.

9. Cuestionario solicitado a la asesoría de Francisco Salvador Torrent Olmos.

Se ha analizado la siguiente DOCUMENTACIÓN ADICIONAL:

1. Convenio colectivo.

2. Organigrama de la organización.

3. Página web.

4. Anuncios publicados, ofertas de empleo de convocatorias públicas.

5. Tablón de anuncios.

6. Plan de formación.

7. Guía de lenguaje no sexista.

8. Protocolo de acoso.

9. Documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la organización.

10 Documentación donde se establezca la regulación de los mecanismos para facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y laboral que existan dentro de la organización.

11. Copias de la documentación general utilizada para información de la plantilla: tarjetas de visita, letreros, comunicados, etc.

Los datos cualitativos referentes a la plantilla corresponden a 2023 y han sido recabados entre el 1 y el 15 de marzo de 2024.

Los análisis que contiene el presente informe fueron elaborados durante marzo de 2024.

El ANÁLISIS DE LOS DATOS se ha desarrollado de la siguiente forma:

1. Análisis descriptivo de toda la documentación cualitativa.

2. Análisis estadístico de los resultados del cuestionario de situación de igualdad a la plantilla.

3. Índices de distribución y concentración para los indicadores cuantitativos:

a. Índice de distribución: indica cómo se distribuyen mujeres y hombres en una categoría, respecto al total de plantilla.

b. Índice de de concentración: indica cómo se concentran mujeres y hombres a lo largo de todas las categorías, respecto al total de su mismo sexo.

7.6. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

7.6.1. Descripción de la organización

La Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de València es una entidad sin ánimo de lucro que, desde 1999, realiza investigación biomédica y clínica multidisciplinar, empleando tecnología puntera y colaborando con diferentes agentes del sistema de innovación con prestigio regional, nacional e internacional.

La Fundación gestiona la investigación del Hospital General Universitario de València y de su departamento de salud, siempre orientada en la consecución de sus objetivos de promoción, impulso y desarrollo de una investigación científica, sanitaria y biomédica. La innovación también constituye uno de sus pilares básicos como palanca tractora para lograr un sistema de salud de excelencia que mejore la asistencia al paciente y su calidad de vida.

Sus instalaciones disponen de varios laboratorios dotados con la tecnología necesaria para dar soporte a proyectos de investigación de máxima relevancia y fomentar nuevas fórmulas con las que mejorar los procesos médicos y quirúrgicos. Así mismo, dispone de una Unidad de Investigación Clínica, una Unidad Científica de Innovación Empresarial financiada por la AVI y un Centro de Simulación para el entrenamiento de los profesionales, así como de un plató de televisión para mejorar la difusión de la ciencia e innovación realizada por los investigadores y profesionales de la medicina.

Además de los grupos de Investigación Clínica que existen en cada especialidad médica del Hospital General de Valencia, en la Fundación se ubican estos seis grupos de investigación traslacional: oncología molecular, ginecología, ingeniería biomédica y tisular (BTELab), farmacología del sistema respiratorio, urología (UROLab) y pediatría (iPediTec).

La Fundación también acoge diversas estructuras de excelencia como grupos de investigación pertenecientes al CIBER (CIBER-ONC y CIBER OBN) y la nueva Plataforma de Biomodelos y Biobancos (SAIBSAL) del Instituto de Salud Carlos III.

7.6.2. Misión, visión y valores

La Fundación tiene como **misión** esencial realizar investigación biomédica y clínica multidisciplinar, transfiriendo el conocimiento y las innovaciones resultantes a la práctica hospitalaria, al tejido productivo y a la sociedad. Para ello, emplea tecnología puntera y colabora con diversos agentes del sistema de innovación con prestigio regional, nacional e internacional, aprovechando sus capacidades para lograr crear un sistema de salud puntero centrado en mejorar la asistencia a los pacientes y su calidad de vida.

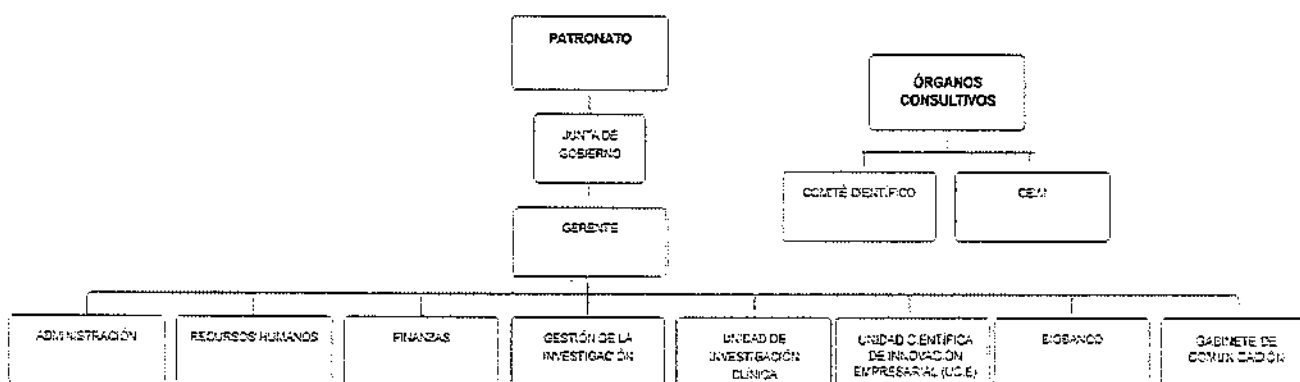
Como **visión**, la Fundación quiere constituirse como un referente en la investigación biomédica traslacional de excelencia a nivel regional, nacional y conseguir proyección internacional.

Los **valores** fundamentales con los que se identifica la organización son los siguientes:

- Compromiso con los pacientes y la sociedad.
- Excelencia, profesionalidad y prestigio.
- Liderazgo en innovación y transferencia.
- Rigor y transparencia.
- Atracción del talento.
- Fomento de la mejora continua y calidad.
- Sostenibilidad o diversidad e igualdad de oportunidades.
- Respaldo y soporte a nuestro personal; compromiso con su educación y formación.
- Apuesta por la estabilización de la carrera investigadora.
- Fomento del sentimiento de pertenencia a la organización.
- Apoyo al desarrollo personal de las personas trabajadoras implementando la estrategia HRS4R.
- Alianzas, vocación internacional e impulso de la cooperación.
- Sostenibilidad.
- Comunicación y difusión de investigaciones y actividades.

Los conceptos que se retribuyen son: sueldo base, complemento de destino, complemento específico, antigüedad, atención continuada, productividad y carrera/ desarrollo profesional.

7.6.3. Organigrama



7.7. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

7.7.1.. Políticas de igualdad

La Fundación se rige por el Convenio colectivo de trabajo del sector de Sanidad Privada de la provincia de València (código 46000945011981), el cual, en su artículo 53, establece la obligatoriedad de la elaboración de un Plan de igualdad que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral toda forma de discriminación por razón de sexo, haciendo efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el tratamiento de cualesquiera cuestiones relativas a la igualdad de la mujer en todas las condiciones de trabajo otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas.

El citado artículo 53 se incluye dentro del Capítulo X del Convenio de aplicación, en los siguientes artículos indica cuáles serán los objetivos preferentes (art. 54) y la creación de una Comisión de igualdad (art.55).

Objetivos preferentes:

- a) Promover la participación de las trabajadoras y los trabajadores en la formación continua y en la formación profesional.
- b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- c) La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.
- d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
- e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación con los hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- f) Enfoque de género en materia de Salud Laboral.

Sigue diciendo el artículo 54 que: "Estos objetivos se concretarán en los Planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso. Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado".

Respecto a la negociación en las empresas, el artículo 55 del citado convenio de aplicación establece que: "Se creará, en cada empresa, una Comisión de Igualdad, compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capítulo".

"Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el Comité de Empresa

en el Estatuto de los Trabajadores. Los puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdo que, eventualmente, pudieran adoptarse en las empresas".

La Fundación siempre ha mantenido su afán por mantener la igualdad entre mujeres y hombres en su plantilla. Por ello, en 2018, y sin que fuera obligatorio, desarrolló el I Plan de Igualdad a nivel interno, con una vigencia de 4 años y que se fue prorrogando hasta el 31 de diciembre de 2023, junto a un anexo hasta la aprobación del II Plan de Igualdad que está actualmente en proceso de elaboración.

Del cuestionario a la dirección extraemos las siguientes conclusiones:

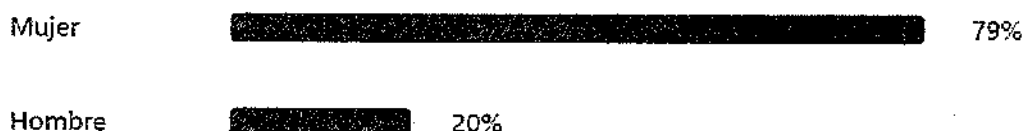
La igualdad se reconoce como un principio básico de la empresa, compatible con la filosofía y cultura de la Fundación. La dirección está dispuesta a impulsar el Plan, aunque supongan cambios sustanciales en la forma de trabajo. Considera que, si existen desequilibrios en los departamentos, deben corregirse, y opina que el Plan de Igualdad dará valor al departamento.

Considera que se debería invertir en formación e información sobre el uso del lenguaje inclusivo, así como en otros temas de igualdad.

Propone miniguías de lenguaje inclusivo y cursos formativos en igualdad.

Para conocer la opinión de la plantilla, se envió un cuestionario anónimo en el que participaron 43 personas de las 84 trabajadoras.

Distribución por sexos de las personas participantes en el cuestionario:



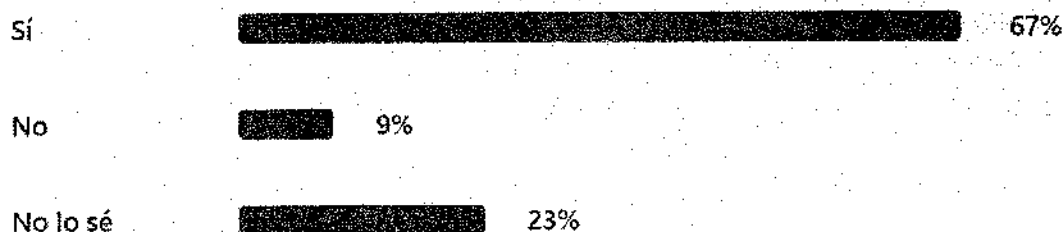
Gráfica 1: Porcentaje por sexos de participación en el cuestionario



Gráfica 2: Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el cuestionario

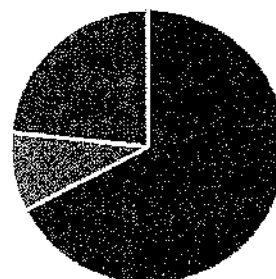
Las 34 mujeres que han participado en el cuestionario representan el 55,73% del total de trabajadoras de la Fundación, mientras que los 9 hombres participantes representan el 39,13%. Se observa una mayor participación femenina que alcanza casi el 17% más que la de los hombres.

Preguntados por la necesidad de un Plan en la Fundación:



Gráfica 3: Necesidad de un Plan de Igualdad en porcentaje

● Sí	29
● No	4
● No lo sé	10



Gráfica 4: Necesidad de un Plan de Igualdad en número

La mayoría del personal opina que se necesita un Plan de Igualdad. De ese grupo, 23 son mujeres y 6 son hombres. Las 23 mujeres representan el 67,65% del total de mujeres, mientras que los hombres constituyen el 66,67% del total masculino. En resumen, tanto mujeres como hombres en la plantilla están de acuerdo en la importancia de implementar un Plan de Igualdad en la Fundación.

También se han realizado preguntas abiertas. Se adjunta como Anexo I las preguntas, así como las respuestas obtenidas.

RESUMEN POLÍTICAS DE IGUALDAD

El convenio colectivo contempla en los artículos 53 la necesidad de tener un plan de igualdad.

Las mujeres y hombres opinan en un porcentaje por igual sobre la necesidad de un plan de igualdad.

7.7.2. Características demográficas de la plantilla

La plantilla, a fecha 31 de diciembre de 2023, es de 72 personas trabajadoras, si bien el diagnóstico se realiza sobre todas las que estuvieron a lo largo del ejercicio 2023 y está formada por 84 personas trabajadoras. Cuenta con 61 mujeres y 23 hombres, que representan el 72,60% y el 27,38%, respectivamente. Estos porcentajes de referencia son sobre los que girarán todos los ejes.

TOTAL PLANTILLA	VALOR	%
Mujeres	61	72,62%
Hombres	23	27,38%
TOTAL	84	100%

Tabla 1: porcentaje de la plantilla por sexo



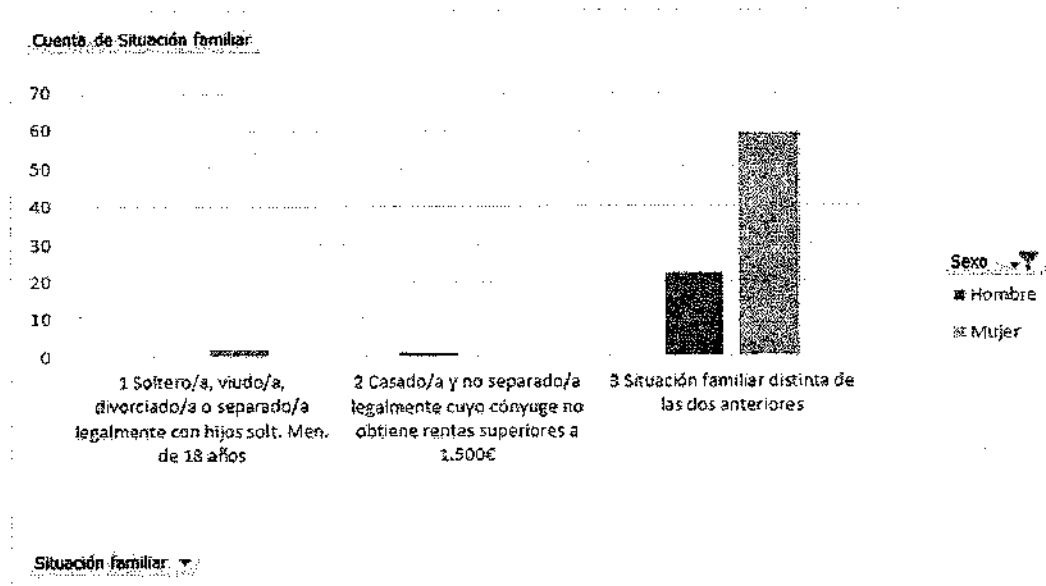
Gráfica 5: porcentaje de la plantilla por sexo

Como hemos indicado, las mujeres representan el 73% de la plantilla y, los hombres, el 27%.

La situación familiar de la plantilla es la siguiente:

Cuenta de Situación familiar Etiquetas de fila	Etiquetas de columna		Total general
	Hombre	Mujer	
1 Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente con hijos solt. Men. de 18 años		2	2
2 Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500€		1	1
3 Situación familiar distinta de las dos anteriores		22	59
Total general	23	61	84

Tabla 2: Situación familiar



Gráfica 6: Situación familiar

Como se puede observar, la práctica totalidad de la plantilla (22 hombres y 59 mujeres) presenta una situación familiar distinta a los dos casos por los que se preguntaba en la opción 1 (soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, con hijos/as menores de 18 años) y la opción 2 (casado/a y no separado/a legalmente, cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500€), a las que respondieron afirmativamente un hombre y dos mujeres, respectivamente.

A continuación, se presentan datos demográficos de distribución de la plantilla según la antigüedad:

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1		1
1 a 3 años	1		1
BIÓLOGO/A		5	5
5 a 10 años		1	1
1 a 3 años		2	2
0 a 1 años		1	1
3 a 5 años		1	1
DATA MANAGER	1	7	8
de 10 a 15 años	1		1
1 a 3 años		5	5
0 a 1 años		2	2
ENFERMERA/O	1	7	8
1 a 3 años		5	5
0 a 1 años		1	1
3 a 5 años	1	1	2
FACULTATIVO DE INVESTIGACIÓN	6	7	13
5 a 10 años		1	1
1 a 3 años	4	4	8
0 a 1 años	1		1
3 a 5 años	1	2	3
FARMACEUTICO/A INVESTIGACIÓN	3	1	4
1 a 3 años	2	1	3
3 a 5 años	1		1

INGENIERO	5	2	7
1 a 3 años	3	1	4
0 a 1 años	2		2
3 a 5 años		1	1
INVEST. PREDOCTORAL		4	4
1 a 5 años		4	4
INVESTIGADOR	2	1	3
1 a 5 años	1	1	2
0 a 1 años	1		1
NUTRICIONISTA/DIETIST. INVES	1	3	4
1 a 3 años		3	3
3 a 5 años	1		1
OFICIAL ADMINISTRATIVO		5	5
más de 15		1	1
5 a 10 años		1	1
de 10 a 15 años		1	1
0 a 1 años		1	1
3 a 5 años		1	1
TECNICO COMUNIC. Y PRENSA	1	1	2
5 a 10 años	1		1
0 a 1 años		1	1
TECNICO DE GESTION		5	5
5 a 10 años		1	1
de 10 a 15 años		1	1
1 a 3 años		2	2
0 a 1 años		1	1
TECNICO DE LABORATORIO	1	9	10
5 a 10 años		1	1
de 10 a 15 años		1	1
1 a 3 años		3	3
0 a 1 años	1	1	2
3 a 5 años		3	3
TECNICO/A RESPONSABLE DE AF	1	3	4
de 10 a 15 años	1	2	3
0 a 1 años		1	1
Total general	23	61	84

Tabla: 3 Datos demográficos de distribución de la plantilla según la antigüedad

Los puestos de mayor antigüedad, entre 10 y 15 años, ocupados por mujeres, son: técnica responsable de área, técnica de laboratorio, técnica de gestión y oficial administrativa, seguidos de técnica de laboratorio, técnica de gestión, facultativa de investigación, con entre 5 y 10 años.

En el caso de los hombres, ocupan los puestos de data manager y técnico responsable de área con antigüedades de entre 10 y 15 años, le siguen los que tienen una antigüedad de entre 5 y 10 años, que ocupan puestos de técnico de comunicación y prensa.

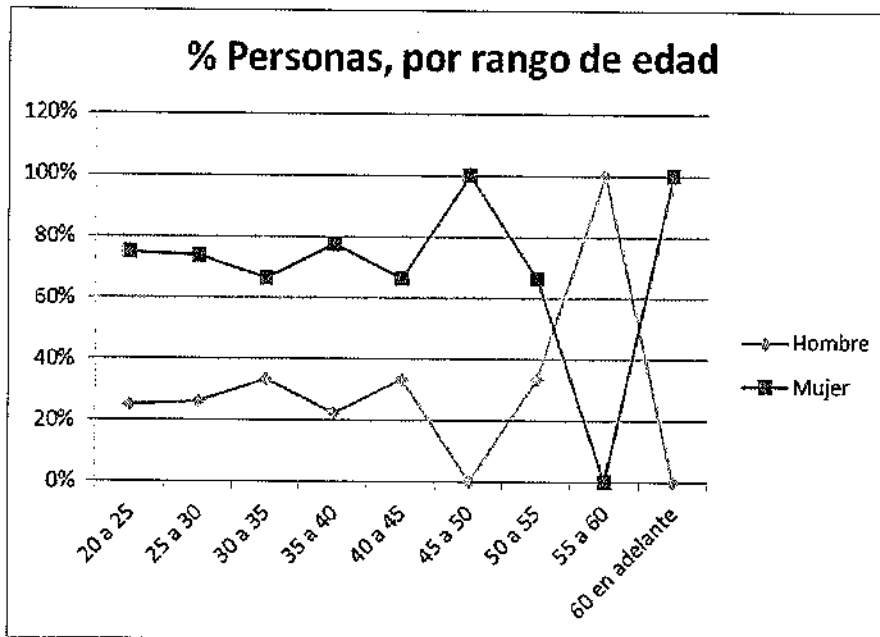
Siendo los puestos de bióloga, data manager, enfermera, oficial administrativa, técnica de gestión, técnica de laboratorio y responsable de área en los que están mujeres con una antigüedad inferior a un año.

Los hombres con la antigüedad inferior al año están ocupando los puestos de: facultativo de investigación, ingeniero, investigador y técnico de laboratorio.

A continuación, se presentan datos demográficos de distribución de la plantilla según la edad:

Puesto por edad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		1
50 a 55	1		1
BIÓLOGO/A		5	5
30 a 35		2	2
25 a 30		2	2
20 a 25		1	1
DATA MANAGER	1	7	8
55 a 60	1		1
50 a 55		1	1
40 a 45		2	2
35 a 40		2	2
25 a 30		2	2
ENFERMERA/O	1	7	8
45 a 50		1	1
35 a 40		1	1
30 a 35		2	2
25 a 30	1		1
20 a 25		3	3
FACULTATIVO DE INV.	6	7	13
55 a 60		1	1
30 a 35	6	6	12
FARMACEUTICO/A INV.	3	1	4
40 a 45	1		1
35 a 40	1		1
30 a 35		1	1
25 a 30	1		1
GERENTE		1	1
45 a 50		1	1
INGENIERO	5	2	7
55 a 60	1	1	2
25 a 30	3	1	4
20 a 25	1		1
INVEST. PREDOCTORAL		4	4
30 a 35		1	1
25 a 30		3	3
INVESTIGADOR	2	1	3
40 a 45	1		1
30 a 35	1	1	2
NUTRICIONISTA/DIETA	1	3	4
30 a 35	1	1	2
20 a 25		2	2
OFICIAL ADMINISTRATIVO		5	5
50 en adelante		1	1
50 a 55		1	1
45 a 50		1	1
40 a 45		1	1
30 a 35		1	1
TECNICO COMUNIC. Y	1	1	2
50 a 55	1		1
25 a 30		1	1
TECNICO DE GESTION		5	5
45 a 50		3	3
40 a 45		1	1
25 a 30		1	1
TECNICO DE LABORATORIO	1	9	10
50 a 55		2	2
45 a 50		1	1
40 a 45		2	2
30 a 35		1	1
25 a 30		3	3
20 a 25	1		1
TECNICO/A RESPONSA	1	3	4
40 a 45	1		1
35 a 40		2	2
25 a 30		1	1
Total general	23	61	84

Tabla 4: Datos demográficos de distribución de la plantilla según la edad



Gráfica 7: Porcentaje personas por rango de edad

**Personas por edad,
según sexo**

	Hombre	Mujer
20 a 25	25%	75%
25 a 30	26%	74%
30 a 35	33%	67%
35 a 40	22%	78%
40 a 45	33%	67%
45 a 50	0%	100%
50 a 55	33%	67%
55 a 60	100%	0%
60 en adelante	0%	100%

Tabla 5: Porcentaje personas por rango de edad

La franja de menores de 25 años la ocupa el 75% de las mujeres y el 25% de los hombres. En la franja de entre los 30 y los 45 años, vemos cómo también son las mujeres las que tienen más representación.

La franja de 45 a 50 está integrada por el 100% de mujeres, como ocurre con la de 60 en adelante.

La franja de 55 a 60 años está integrada al 100% por hombres.

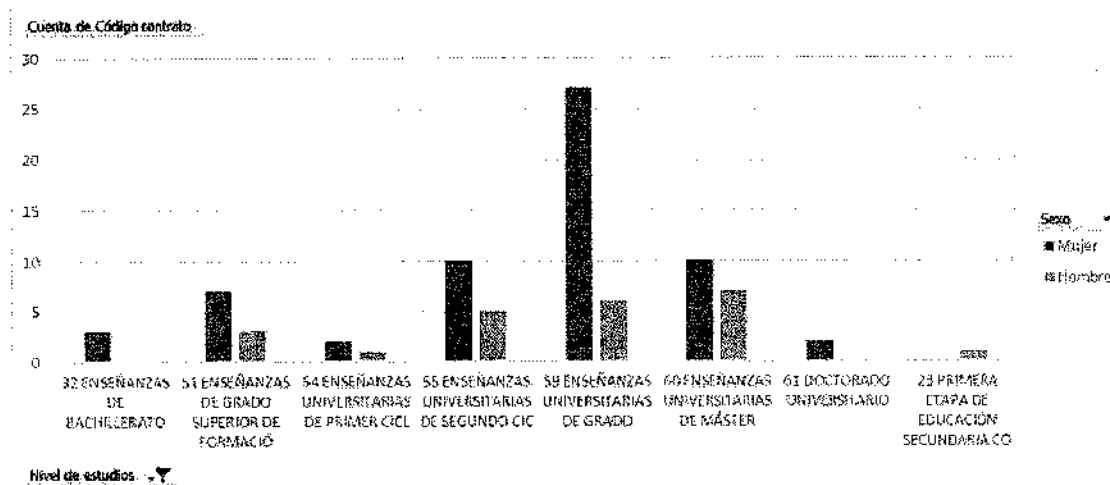
Datos de distribución de la plantilla según su nivel de estudios, desagregados por sexos:

Cuenta de Código contrato	Etiquetas de columna		Total general
	Mujer	Hombre	
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO		3	3
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN	7	3	10
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	2	1	3
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO	10	5	15
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	27	6	33
60 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE MÁSTER	10	7	17
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO	2		2
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO		1	1
Total general	61	23	84

Tabla 6: Distribución de la plantilla según nivel de estudios, desagregados por sexos

La mayoría de la plantilla tiene estudios universitarios, concretamente de grado universitario. Atendiendo al sexo, la mayoría de las mujeres se concentran en estudios universitarios de grado, seguidas de universitarias de máster y universitarias de segundo ciclo y, los hombres, en universitarios de grado y máster. Destaca que todas las personas que tienen doctorado son mujeres, ocupando el puesto de gerente y bióloga.

Se han analizado los puestos de trabajo según el nivel de estudios, determinando que no se produce una situación de sobre cualificación femenina, ya que tanto hombres como mujeres con el mismo nivel de estudios ocupan los mismos puestos.



Gráfica 8: Distribución de la plantilla según nivel de estudios, desagregados por sexos

RESUMEN CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

La Fundación tiene una presencia predominantemente femenina.

Hay más mujeres con una mayor antigüedad que hombres.

La mayoría de la plantilla tiene estudios universitarios.

No existe sobrecualificación femenina.

7.7.3. Área de proceso selección y contratación

Se han analizado los procedimientos de selección con el objetivo de analizar si existen políticas que generan desigualdad entre mujeres y hombres.

El reclutamiento de las personas trabajadoras de la Fundación se realiza mediante convocatoria pública, que se cuelga en la web corporativa: <http://fihgu.general-valencia.san.gva.es/inicio>

Personal implicado en el proceso de selección:

La baremación la lleva a cabo el departamento de RRHH, de acuerdo con la documentación aportada por los solicitantes.

Para cada oferta laboral, se constituye un comité de evaluación que se encarga de revisar el proceso y de hacer las entrevistas personales.

Normalmente, el investigador/a que va a contratar forma parte de ese comité. El doble objetivo es poder explicar al candidato sus funciones y tener la opción de valorar la adecuación del candidato al puesto que necesita.

La comisión de evaluación es la que finalmente decide.

Las personas encargadas de realizar la selección siempre están formadas por un equipo compuesto por mujeres y hombres.

Las preguntas realizadas son iguales para mujeres y hombres.

La Fundación ha elaborado unas instrucciones que rigen los procedimientos para la contratación del personal con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 130 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y al artículo 35 de la Ley 8/1998, de 9 de diciembre, de Fundaciones de la Comunitat Valenciana. En los puntos 4 y 5 del último de los artículos citados se establece que:

4. La selección del personal deberá realizarse con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria.
5. Asimismo, su contratación se ajustará a lo regulado para este tipo de fundaciones en la legislación en materia de contratos del sector público.

Principio de publicidad: La Fundación dará publicidad de las convocatorias de contratación de personal, mediante la publicación de la oferta en "Convocatorias de empleo" de su página web.

La publicación de la convocatoria deberá contener, como mínimo:

- Denominación del puesto de trabajo.
- Objeto y periodo del contrato.
- Titulación y requisitos.
- Baremo y criterios de valoración.
- Miembros de la comisión evaluadora.

Finalizado el proceso selectivo, se publicará la puntuación final total de cada aspirante y la resolución en la página web de la Fundación.

Principio de concurrencia y objetividad. La Fundación establece unos requisitos generales para los solicitantes:

Tener nacionalidad española o tener la nacionalidad de un país miembro o ser de cualquiera de los estados a que, en virtud de tratados internacionales establecidos con la Unión Europea y ratificados por España, sea aplicable la libre circulación de trabajadores, en los términos en que está definida en el tratado constitutivo de la Unión Europea, de acuerdo con lo que establece el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el resto de la normativa laboral que se le sea aplicable.

Se podrán presentar aspirantes con nacionalidad diferente a la que se ha especificado anteriormente, cumpliendo los requisitos que establece la normativa vigente. En este caso, quien obtenga la adjudicación del puesto de trabajo ofrecido habrá de acreditar al menos el permiso de trabajo y de residencia en el momento de la contratación. Haber cumplido 16 años el día en que termina el plazo de solicitudes.

Estar en posesión de la titulación académica que se establezca en cada convocatoria. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, debe tener la credencial que acredite la homologación o la credencial de reconocimiento para el desarrollo de profesiones reguladas en virtud del Real Decreto 581/2017, de 9 de Junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI).

No estar inhabilitado para el desarrollo de funciones públicas, o no haber estado separado mediante expediente disciplinario de cualquier administración o trabajo público.

En el caso de los aspirantes que no tengan la nacionalidad española, habrán de acreditar, igualmente, no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que

le impida, en su estado, el acceso a la función pública o, si no tiene, copia de la solicitud de emisión, sin perjuicio de declaración jurada por parte de la persona interesada.

Todos estos requisitos deberán reunirse en el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante el proceso selectivo. El plazo de presentación de solicitudes no será menor de 15 días naturales a contar desde el día siguiente de la publicación de la oferta de empleo.

El sistema selectivo y la comisión evaluadora: El sistema selectivo consistirá en la valoración del currículum de los aspirantes por la comisión evaluadora designada en cada convocatoria, que en ningún caso podrá ser inferior a tres miembros, y se podrá designar un suplente por cada uno de ellos. La valoración de los currículums se realizará de acuerdo con el baremo detallado por módulos que se establezca en cada convocatoria, que se elaborará de acuerdo con la especialización necesaria para cubrir el puesto de trabajo ofertado. En todas las convocatorias se puntuará el conocimiento de Idiomas con un máximo de 2 puntos. Los méritos alegados en el currículum que no se hayan justificado documentalmente en el plazo de presentación de instancias no serán tenidos en cuenta en la resolución del concurso. Se podrá abrir un período no superior a 5 días hábiles a contar desde la fecha de finalización de presentación de las solicitudes para subsanación de documentación.

La comisión evaluadora podrá, de considerarlo oportuno, realizar una entrevista a los aspirantes. El número de aspirantes que pasen a la misma se determinará por criterio de la comisión evaluadora. La comisión evaluadora podrá considerar desierto el procedimiento de selección en caso de que, valorados los méritos, y en su caso, celebrada la entrevista, el perfil de los candidatos mejor puntuados no se ajuste a los requerimientos de la plaza y a las necesidades del proyecto. La comisión evaluadora resolverá todas las dudas que puedan surgir en la aplicación de estas normas, y todo aquello que se deba hacer en los casos no previstos.

Para las comunicaciones y cualquier problema que pueda surgir, la comisión evaluadora tendrá sede en la propia Fundación.

Principio de transparencia: se entenderá cumplido mediante la difusión o divulgación, durante el plazo de presentación de solicitudes, de una información adecuada que permita que todo candidato/a potencial esté en condiciones de acceder al proceso de selección durante el plazo establecido en cada convocatoria, que en ningún caso será inferior a 15 días naturales, a contar desde el día siguiente a la publicación de la oferta de empleo en el apartado "Convocatorias de empleo" de la web de la Fundación.

La presentación de las solicitudes de las personas interesadas deberá hacerse de forma electrónica a través del apartado "Convocatorias de empleo" de la web de la Fundación.

Principio de confidencialidad. Los datos suministrados quedarán bajo custodia de la Fundación. La información recibida será procesada exclusivamente para la gestión de la base de datos de contrataciones de personal. Los datos de carácter personal se tratarán con el grado de protección que establece el Real decreto 170/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter Personal, y se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y la integridad de la información.

Las personas interesadas podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, en cumplimiento de lo que establece la LOPD, ante la Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de València. Tres meses después de que haya finalizado el proceso de selección y se publique la propuesta de contratación en la página web de la Fundación, los interesados que no hayan resultado seleccionados podrán solicitar la eliminación de su registro en la base de datos de la Fundación. Transcurridos dos años, dicha documentación será destruida.

Estas instrucciones, aprobadas por la Junta de Gobierno de la Fundación el 12 de marzo de 2018, estarán a disposición de todas las personas interesadas en participar en los procedimientos de selección de personal regulados por ellas, y se publicarán en el "Portal de Transparencia" de la Fundación.

Pese a que la selección se hace respetando los citados principios, en su página web podemos observar la utilización de un lenguaje masculinizado a la hora de referirse al puesto de trabajo:

Al igual que ocurre en la Resolución:

Reunida la comisión evaluadora que ha de resolver OFERTA PÚBLICA PARA LA CONTRATACIÓN DE UN/A ENFERMERO/A ADSCRITO AL PROYECTO "LÍNEA DE INVESTIGACIÓN EN PROMOCIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD ASISTENCIAL E INVESTIGACIÓN CLÍNICA EN ONCOLOGÍA" Ref. 2024/002 convocada por la Fundación el 12 de enero de 2024, se comunica a las personas interesadas que la persona seleccionada es:

Con carácter general, los factores que determinan que la empresa inicie un procedimiento de selección y contratación son los siguientes:

- Necesidades de producción.
- Sustituciones.
- Que los investigadores consigan financiación
- Nuevos proyectos de investigación.

De la encuesta realizada a la Fundación sobre quién y cómo se solicita nuevo personal o la creación de un puesto, nos indican que cada investigador/a solicita a gerencia la apertura de las convocatorias para cubrir perfiles requeridos o si se necesita cubrir puestos estructurales, la iniciativa proviene de la empresa y se comunica a la junta de gobierno.

Los/as investigadores/as principales son los/as encargados/as de definir los perfiles para cubrir los puestos de acuerdo a las necesidades del proyecto. Algunos de estos perfiles vienen dados por las propias convocatorias.

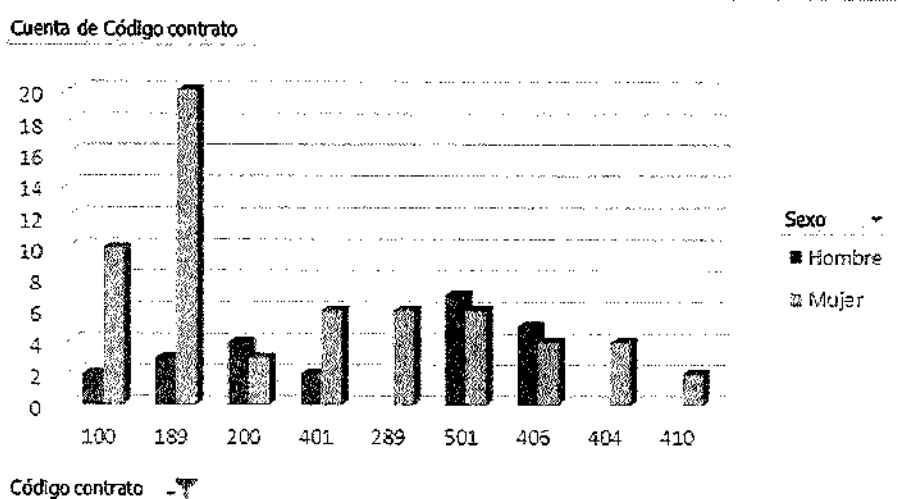
Se muestran a continuación los tipos de contrato de la plantilla desagregado por sexo:

Cuenta de Código contrato	Etiquetas de columna		Total general
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	
100	2	10	12
189	3	20	23
200	4	3	7
401	2	6	8
289		6	6
501	7	6	13
406	5	4	9
404		4	4
410		2	2
Total general	23	61	84

Tabla 7: tipos de contrato de la plantilla desagregado por sexo

Del análisis de la tabla por tipo de contrato y sexo, vemos representación femenina en todas las modalidades de contratación.

Así mismo los contratos de duración determinada están ocupados por 16 mujeres y 12 hombres que representan un 57,69% las mujeres, frente al 42,31% de los hombres.



Gráfica 9: Tipos de contrato de la plantilla desagregado por sexo

Podemos decir que existe una representación mayor en todos los tipos de contratos de mujeres, destacando los contratos indefinidos a jornada completa de las mujeres con un 35,71%.

La parcialidad también es algo mayor en el caso de las mujeres, con un 57,69%, frente al 42,31% de los hombres.

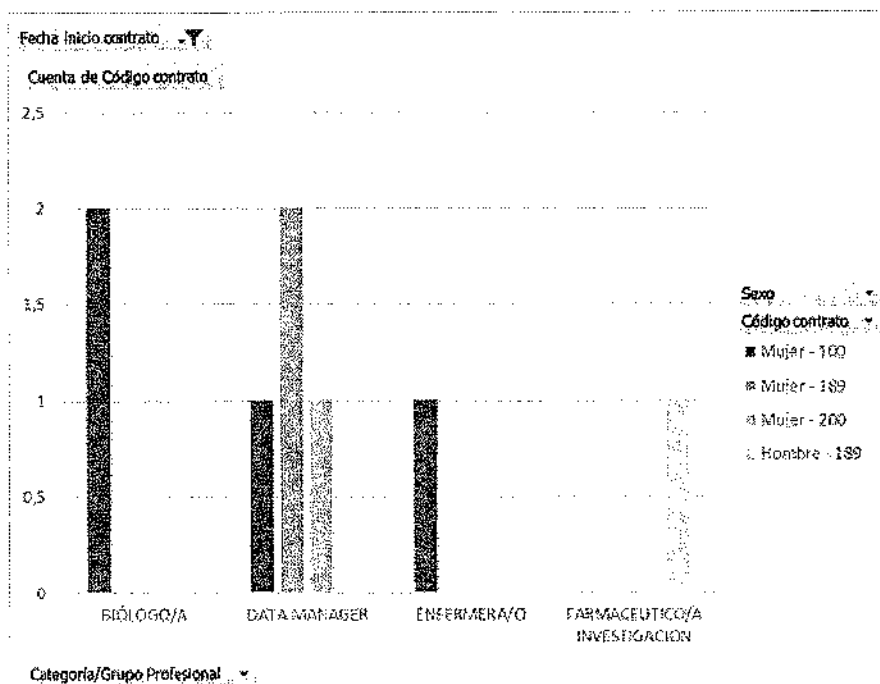
Respecto a los contratos realizados en el último año:

Cuenta de Código contrato	Etiquetas de columna			Total Mujer	Hombre	Total Hombre	Total general
	Mujer						
Etiquetas de fila	100	189	200				
BIOLOGO/A	2			2			2
DATA MANAGER	1	2	1	4			4
ENFERMERA/O	1			1			1
FARMACEUTICO/A INVESTIGACION					1	1	1
Total general	4	2	1	7	1	1	8

Tabla 8: Contratos realizados en el último año

Durante 2023, se han incorporado 8 personas (7 mujeres y 1 hombre), todas ellas con contratos indefinidos, que representan el 87,50% de los contratos, en el caso de las mujeres, y el 12,50%, en el del hombre.

De la contratación de mujeres, 6 de ellas han sido a jornada completa y 1 a jornada parcial. En el caso del hombre, se ha producido a jornada completa.



Gráfica 10: Contratos realizados en el último año por puesto

Las contrataciones realizadas han sido para los puestos de trabajo:

- Mujeres: Bióloga, data manager y enfermera.
- Hombres. Farmacéutico/Investigación.

Descripción bajas definitivas	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Jubilación			0		
Despido	2		2	100%	
Finalización del contrato	7	2	9	77,77%	22,23%
Cese voluntario	6	4	10	60,00%	40,00%
Cese por persona a cargo			0		
Otros (muerte, incapacidad, etc.)			0		
TOTAL	15	6	21		

Tabla 9: Bajas definitivas en 2023

Durante 2023, ha habido 21 bajas definitivas, de las cuales 15 fueron mujeres (71,42%) y 6, hombres (28,57%).

Analizando por motivo de baja, el 100% de las bajas por despido han sido de mujeres. Por finalización de contrato, en el caso de las mujeres, el porcentaje es de 77,77% y el de los hombres, del 22,23%.

En el caso del cese voluntario, el 60% corresponde a mujeres, con 6 ceses, y el 40% a hombres, con 4 ceses.

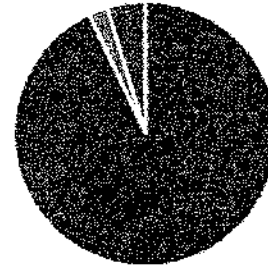
Sobre si existe igualdad en el proceso de selección la plantilla ha contestado:



Gráfica II: Igualdad en el proceso de selección en porcentaje

El 93% de las respuestas son afirmativas, por lo que prácticamente la totalidad de la plantilla cuestionada ha respondido que sí que existe igualdad en el proceso de selección.

● Sí	40
● No	1
● No lo sé	2



Gráfica 12: Igualdad en el proceso de selección en número

Estos datos representan el 94,11% de las mujeres y el 88,88% de los hombres.

ÁREA DE ACCESO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FORTALEZAS

La mayoría de la plantilla trabaja a jornada completa.

El 93% de las personas encuestadas opina que existe igualdad en la selección de la plantilla.

La selección del personal deberá realizarse con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria.

MEJORAS

El personal de selección debería formarse en igualdad.

7.7.4. Área de clasificación profesional

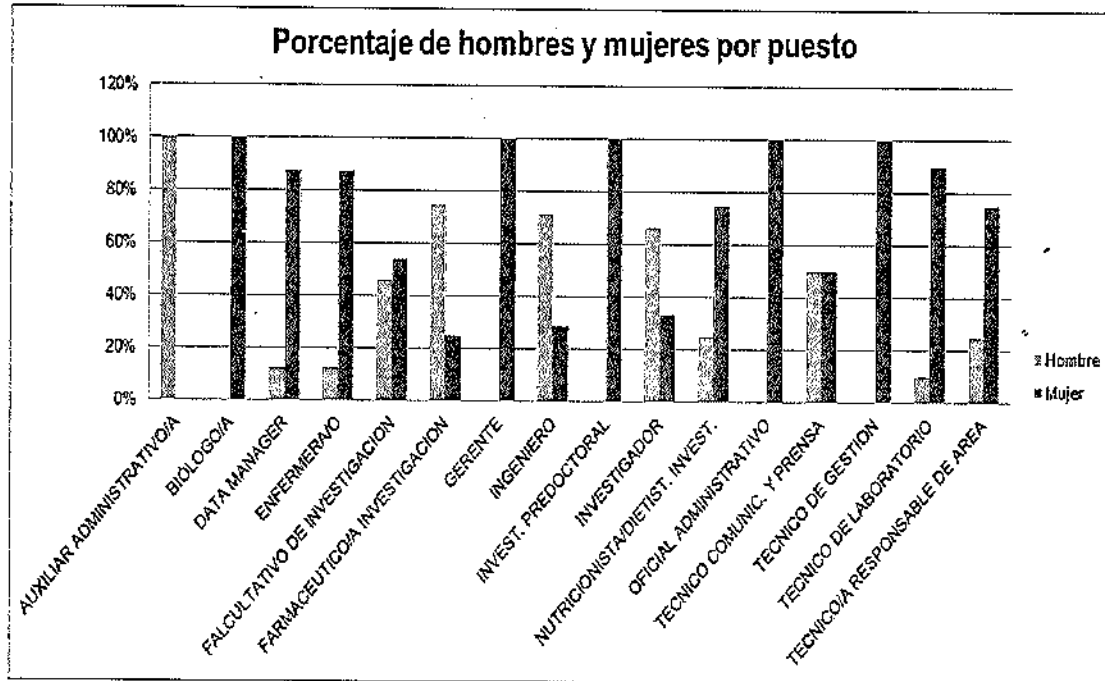
La clasificación profesional y la definición de los grupos profesionales viene establecida en el Anexo I del convenio de aplicación, que definen estos grupos:

1. Doctores/as, licenciados/as e ingenieros/as. - Son los/as que, poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizan en las empresas funciones propias de su profesión.
2. Grado/diplomatura. - Son los/as que poseyendo un título profesional oficial de grado expedido por el organismo correspondiente realizan en las empresas funciones propias de su profesión.
3. Técnicos/as. - Son aquellos/as que, poseyendo diploma expedido por Institutos u otros organismos, llevan a cabo, dentro de la empresa, funciones específicas para las que han sido contratados/as en virtud de su diploma.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONVENIO SANIDAD PRIVADA DE VALÈNCIA		
Área funcional	Grupo	Categorías
Asistencial	Licenciados A1	Director/a médico/a
		Subdirector/a médico/a
		Jefe/a de servicio
		Jefe/a clínico o de sección
		Jefe/a de investigación
		Médico/a especialista
		Médico/a
		Psicólogo/a clínico
		Investigador/a
		Biólogo/a
		Farmacéutico/a
		Químico/a
		Físico/a
		Administración
Jefe/a de área		
Ingeniero/a superior		
Abogado/a		
Técnico/a superior de prevención		
Economista		
Biblioteconomista grado superior		
Arquitecto/a		
Analista de sistemas informáticos		

Asistencial	A2	Director/a de enfermería
		Subdirector/a de enfermería
		Supervisor/a de enfermería
		Nutricionista, dietista
		Matrón/a
		Enfermero/a
		Fisioterapeuta
		Terapeuta ocupacional
		Óptica
		Podólogo/a
Administración	Grado A2	Logopeda
		Relaciones laborales
		Jefe/a de negociado
		Programador/a de informática
		Trabajador/a social
Asistencial	Técnicos Superiores B	Documentalista
		Ingeniero/a técnico/a
Servicios generales	Técnicos Superiores B	T.E.R., T.E.L.T.A.P., T.S.D.S.
		Ayudante/a de investigación
		Oficial/a administrativo/a
		Operador/a de informática
		Jefe/a de mantenimiento
		Jefe/a de taller
		Cocinero/a
Controlador/a de suministros		
Asistencial	Técnicos Medios C	Encargado/a de limpieza y lavandería
		Técnico/a cuidados auxiliares de enfermería, Técnico/a en farmacia
Administración	Técnicos Medios C	Auxiliar administrativo/a
		Personal de admisión
Servicios generales	Técnicos Medios C	Oficial/a de mantenimiento
Asistencial	Auxiliares D	Auxiliar sanitario/a
Servicios generales	Auxiliares D	Técnico/a básico en operaciones de cocina
		Portero/a, vigilante nocturno
Servicios generales	Básicos E	Personal auxiliar de servicios

Se muestra a continuación la concentración de la plantilla según los puestos de trabajo desagregados por sexo:



Gráfica 13: Puestos de trabajo desagregados por sexo

Personas por Puesto, según sexo			% por Puesto, según sexo		
	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1		1	100%	0%
BIÓLOGO/A		5	5	0%	100%
DATA MANAGER	1	7	8	13%	88%
ENFERMERA/O	1	7	8	13%	88%
FACULTATIVO DE INVESTIGACIÓN	6	7	13	46%	54%
FARMACEUTICO/A INVESTIGACION	3	1	4	75%	25%
GERENTE		1	1	0%	100%
INGENIERO	5	2	7	71%	29%
INVEST. PREDOCTORAL		4	4	0%	100%
INVESTIGADOR	2	1	3	67%	33%
NUTRICIONISTA/DIETIST. INV	1	3	4	25%	75%
OFICIAL ADMINISTRATIVO		5	5	0%	100%
TECNICO COMUNIC. Y PRENSA	1	1	2	50%	50%
TECNICO DE GESTION		5	5	0%	100%
TECNICO DE LABORATORIO	1	9	10	10%	90%
TECNICO/A RESPONSABLE DE AREA	1	3	4	25%	75%
Total general	23	61	84	27%	73%

Tabla 10: Puestos de trabajo desagregados por sexo

La mayoría de la plantilla es facultativa de investigación (13 personas), seguida de técnica de laboratorio (10 personas). Del análisis de las tablas, podemos ver cómo las mujeres tienen representación en todos los puestos excepto en el de auxiliar administrativa. Ocupan el 100% de los puestos de bióloga, gerente, investigadora predoctoral, oficial administrativa y técnica de gestión, y entre el 70 y 90% de los puestos de data manager, enfermera, nutricionista, técnica de laboratorio y técnica responsable de área.

En el caso de los puestos con más representación masculina, además del auxiliar administrativo, con el 100%, y farmacéutico e ingeniero, con el 75% y el 71%,

respectivamente.

Puede concluirse que, al estar la plantilla feminizada, las mujeres se distribuyen en la mayoría de los puestos de trabajo, aunque como puede observarse, hay varios puestos que están ocupados por una sola persona.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FORTALEZAS

Representación femenina en todos los puestos.

MEJORAS

Existen puestos masculinizados como el de farmacéutico de investigación e ingeniero.

7.7.5. Área de formación

Esta área aborda los procesos y procedimientos relativos a la formación de la plantilla, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de formación que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Estos son los principales canales utilizados por la Fundación para la difusión de la oferta formativa:

- Mailing.
- Comunicación interna.
- Publicación en la página web corporativa.
- A través de EVES (Escuela Valenciana de Estudios Sanitarios).

Estos se realizan dentro y fuera de la jornada de trabajo.

En el caso de realizarse fuera de la jornada de trabajo se compensa el desplazamiento y las dietas si fuera necesario.

Asimismo, no se establece distinción según la situación laboral de la plantilla, por lo que la difusión se realiza igualmente a los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o que estén utilizando alguna medida de conciliación.

No existe una relación entre la obligatoriedad y el tipo de formación impartida, a excepción del curso de Prevención de Riesgos Laborales, dado que no son impartidos por la Fundación.

Email de difusión:

Del: aviso@hgv.es
Enviado: jueves, 6 de febrero de 2024 a las 15:35
Para: aviso@hgv.es
Asunto: AVISO: V Jornada Intradepartamental de Idiología

AVISO

V Jornada Intradepartamental de Idiología



El VIMED es el Instituto de Idiología de la Universidad de Valencia

AVISO: Se ha abierto el plazo de inscripción para la V Jornada Intradepartamental de Idiología, con el título de reto de la inteligencia artificial en salud. La jornada tendrá lugar el 7 de marzo, en formato presencial por la mañana.

Se ha abierto el plazo de inscripción para la V Jornada Intradepartamental de Idiología, con el título de reto de la inteligencia artificial en salud. La jornada tendrá lugar el 7 de marzo, en formato presencial por la mañana.

La jornada tendrá lugar el 7 de marzo, en formato presencial por la mañana.

Carta informativa enviada por email para la difusión del Taller Salud:

Asunto: Invitación Taller Salud

Buenos días,

Contacto con vosotros con la finalidad de invitaros a participar en unas jornadas de cocreación de ideas entre los diferentes agentes del Sistema Valenciano de Innovación (SVI) en las cuales se abordarán retos sociales a los que se enfrenta la Industria del Plástico. Gracias a la aprobación del proyecto SCIZMARKET, financiado por la Agencia Valenciana de Innovación (AVI), podremos poner sobre la mesa las problemáticas actuales y futuras a los que se enfrenta el sector de los materiales plásticos.

A través de la realización de nueve talleres que tendrán una duración aproximada de 5 horas, pretendemos finalizar cada jornada con la propuesta de soluciones a los retos planteados y la creación de colaboraciones estratégicas entre los participantes, que puedan ser susceptibles de sinergias para la creación de futuros proyectos en colaboración.

En este caso, queremos invitaros al Taller de SALUD que tendrá lugar en las instalaciones de AIMPLAS (C/ Gustave Eiffel, 4 - Paterna, València) el próximo día 12/03/2024, entre las 9:00h y las 14:00h. En él se abordarán problemáticas y retos, por lo que creo que podría ser de vuestro interés.

En el caso que tengáis interés en participar te pido, por favor, que os registréis en el siguiente formulario web, en base a vuestras necesidades, y ordenes según preferencia el reto en el que queréis participar durante la ejecución del taller ya que se tendrá en cuenta para la creación de los grupos de trabajo.

Estaremos encantados de teneros.

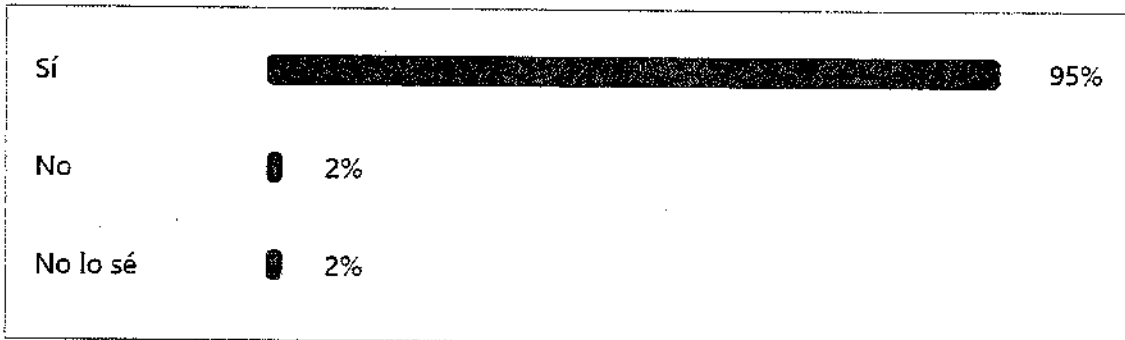
Cualquier cosa no dudéis en preguntarme.

¡Muchas gracias!

Un saludo,

Susana Herrero

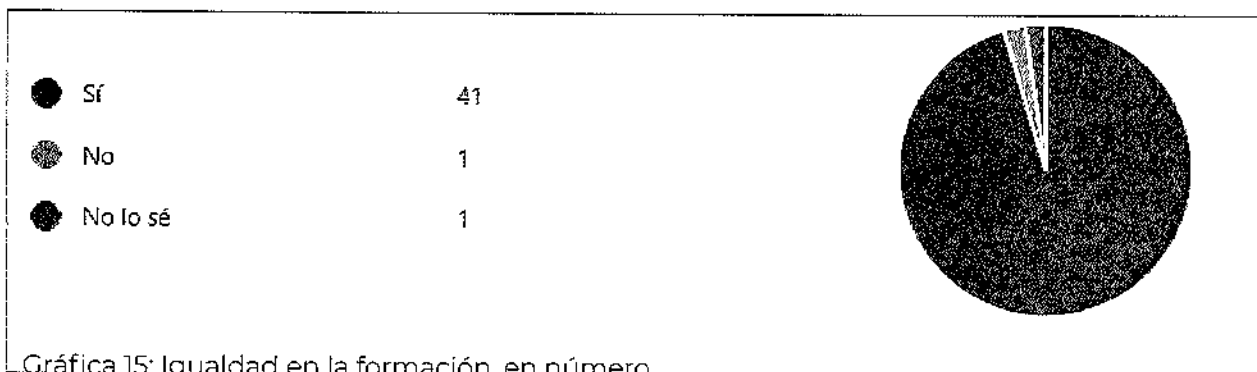
Respecto a si existe igualdad en la formación, la percepción de la plantilla es:



Gráfica 14: Igualdad en la formación, en porcentaje.

Asimismo, no se establece distinción según la situación laboral de la plantilla, por lo que la difusión se realiza igualmente a los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o que estén utilizando alguna medida de conciliación.

La mayoría de la plantilla considera que sí que existe igualdad en la formación: El 95% contestó afirmativamente, con 32 mujeres (el 94,12% de las mujeres que contestaron) y 9 hombres, (el 100% de los hombres que contestaron).



Gráfica 15: Igualdad en la formación, en número.

Del mismo modo, la gran mayoría de personas encuestadas (41 un total de 43) contestaron que sí existe igualdad en la formación.

ÁREA DE FORMACIÓN

FORTALEZAS

Toda la plantilla tiene acceso a la información de los cursos que se ofertan.

MEJORAS

La Fundación no ha organizado cursos propios en 2023.

Realizar formación en igualdad para el comité de igualdad

Incluir en el Plan de Igualdad un Plan de Formación.

7.7.6. Área de promoción profesional

Análisis de los procedimientos de promoción profesional para detectar aspectos que pudieran originar discriminaciones entre mujeres y hombres.

Según los datos facilitados por la Fundación no ha habido promoción en 2023.

La Fundación se caracteriza por tener un único sistema de promoción, cuyo principal criterio es el cómputo de tiempo trabajado en las convocatorias públicas de empleo. No influye la formación de las personas solicitantes.

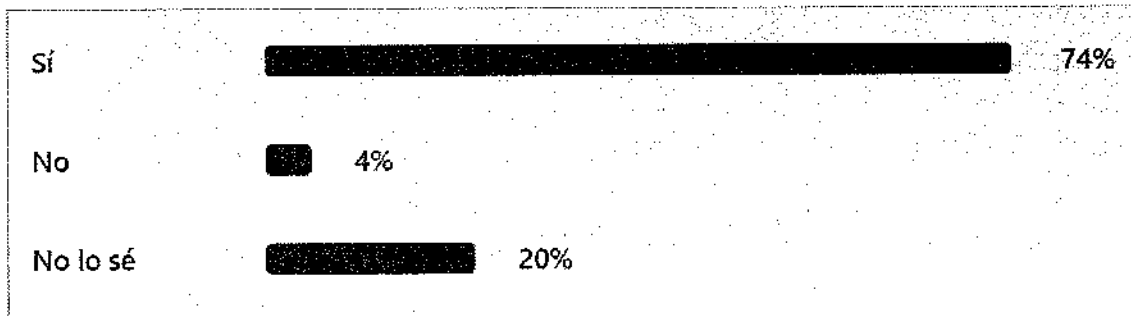
Los itinerarios profesionales están previamente establecidos.

Toda la plantilla puede tener acceso a la promoción profesional sin que exista distinción de sexo, por lo que el sistema de promoción no afecta de forma desigual a mujeres y hombres.

Los grupos, categorías o áreas profesionales pueden acceder en igualdad de condiciones, no influyendo la situación laboral de las personas trabajadoras (contrato temporal, reducción o jornada parcial, el disfrute de medidas de conciliación, etc.).

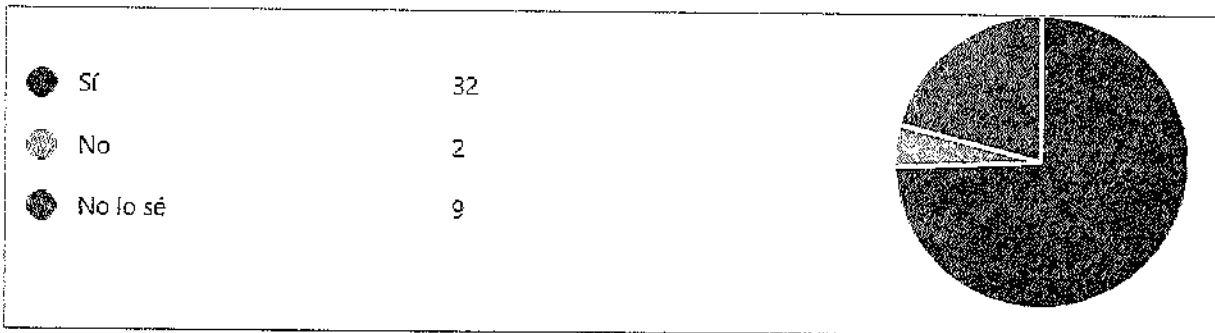
Además, en este sistema no se realizan promociones internas previas a su publicación externa. Tampoco se observa mayores posibilidades de promoción de áreas o departamentos funcionales específicos

Preguntada a la plantilla sobre si sabe si existe promoción interna:



Gráfica 16: Igualdad en la promoción en porcentaje

Se observa un porcentaje del 20% que desconoce la promoción profesional. Del 74% de respuestas afirmativas, el 88,88% corresponden a hombres y el 70,59%, a mujeres. Existe un porcentaje de desconocimiento mayor en las mujeres en cuanto a la promoción interna.



Gráfica 17: Igualdad en la promoción en número

Analizando la representación numérica, vemos cómo el total de personas que respondieron “no lo sé” es bastante elevado (cerca del 21%). Habría que tenerlo en cuenta a la hora de comunicar las promociones, si bien ya se ha indicado que no se ha dado este año (ni el anterior).

ÁREA DE PROMOCIÓN

FORTALEZAS

Los itinerarios están previamente establecidos.

Toda la plantilla puede acceder a las promociones internas.

No se excluyen grupos ni categorías profesionales.

7.7.7. Área de condiciones de trabajo

En lo relativo a esta área, se recopila información para medir, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, y la estabilidad laboral.

Dichas condiciones se mencionan en diversos artículos del capítulo V del convenio de aplicación, que se detalla a continuación:

ART. 14

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo, siendo el límite máximo de 40 horas semanales, de promedio, para cada ciclo de turnos de trabajo.

Independientemente de lo regulado en el párrafo anterior, en el que se fija la jornada máxima a realizar por los trabajadores afectados por el presente Convenio, la jornada

se considerará cumplida por el trabajador/a, cuando la suma del tiempo efectivo trabajado más el tiempo compensado generado en el año de que se trate, dé como resultado 1.780 horas o menos.

Si el trabajo efectivo en el año excediera de 1.780 horas, el exceso de horas será considerado como horas extraordinarias y será de aplicación lo establecido en el artículo 26 de este Convenio.

Si la suma excediera de 1.780, pero el tiempo efectivo de trabajo fuera menor, el exceso de horas, se le adeudan al trabajar con el valor de la hora ordinaria.

Tendrán consideración a estos efectos, los permisos retribuidos establecidos en el presente Convenio, los especificados en los artículos 16 y 17, así como aquellos que puedan ser modificados por Ley de rango superior, y supongan tiempo compensatorio. Se recomienda a las empresas estudiar la posibilidad de que el personal pueda disfrutar sábados libres alternos, garantizando los servicios necesarios y sin que suponga disminución ni aumento, por ningún concepto, de la jornada anual. En donde exista representación de los trabajadores/as, se estudiará conjuntamente.

Los trabajadores/as cuya jornada diaria continuada exceda de 6 horas, dispondrán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas normalizarán sus horarios de trabajo, de forma que los trabajadores/as que presten sus servicios haciendo jornada nocturna, ésta sea con las siguientes condiciones:

- a) Dicha jornada será como máximo de nueve horas.
- b) Dichas noches serán alternas, con el festivo correspondiente por semana.
- c) Se abonarán sin recargo alguno, en contraprestación a no efectuarse la jornada semanal normal, que se percibirá íntegra.
- d) Anualmente, y en el último mes del año, se elaborará por la empresa, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios de trabajo publicando una copia en el tablón de anuncios del año siguiente. Los Comités de Empresa, los delegados/as de personal y las secciones sindicales, tendrán 15 días para emitir un informe sobre dichas planillas. Al menos, con carácter trimestral, se realizarán revisiones del cómputo de horas, con el fin de intentar corregir los excesos que se hubieran producido, salvo que la revisión se efectúe con una periodicidad inferior.

ART. 15

Este artículo indica que, con independencia del artículo anterior, se respetarán las fórmulas que no se opongan a la legislación vigente, que, a la entrada en vigor del presente convenio, se hayan pactado entre la empresa y los trabajadores/as, o sus representantes. Este artículo viene respaldado por el artículo 34 que, respecto a las condiciones más beneficiosas, dice:

"Aquellas empresas que tengan concedido a su personal, por pacto o costumbre, situaciones o condiciones más beneficiosas que las que se consignan en este Convenio, tendrán obligación de respetarlas en su totalidad, manteniéndose <<ad personam>>

aquellas que individualmente a algún trabajador/a.”

Respecto a la distribución de la jornada, el artículo 16 dice:

A los únicos efectos de la elaboración de las planillas de turnos, el trabajo realizado en horario de noche cumplirá las siguientes normas:

a) Deberá compensarse al día siguiente, no pudiendo asignarse turno alguno en el mismo.

b) Computará como 13 horas y 20 minutos, en la equivalencia de que tres noches trabajadas equivalen a 40 horas.

Estas normas serán de obligatorio cumplimiento y, en ningún caso, serán de aplicación para lo dispuesto en el artículo 26 del presente convenio.

Asimismo, dentro del convenio colectivo:

- No existe regulación diferenciada para el personal fijo y el temporal.
- No se recoge ningún compromiso concreto para el fomento de la estabilidad en el empleo.
- No se establece ningún beneficio en el que se excluya a aquellas personas que no trabajen a jornada completa.

Según los resultados de la encuesta rellenada por la Fundación respecto a lo relativo a las condiciones de trabajo, la empresa ofrece flexibilidad en cuanto a la jornada, pudiendo modificarse ésta a elección o necesidades del servicio.

Los horarios habituales son:

- “8:00h – 16:00h”
- “8:00h – 15:00h y dos tardes”.

Los alargamientos de jornada u horas extraordinarias no son compensadas con tiempo libre, sino retribuidas económicamente, si bien durante 2023 no se ha realizado ninguna hora extraordinaria.

En cuanto al personal, podrá ser fijo o temporal, entendiéndose como tales:

- Personal fijo: Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.
- Personal temporal: Es el contratado por tiempo determinado de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

Respecto a la jornada parcial, se produce tanto por necesidades personales como empresariales. En el primer caso, se debe a la necesidad por parte de las personas trabajadoras de compatibilizar el trabajo con otras actividades.

La empresa expresa la imposibilidad de un cambio debido a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) existente en el sector público.

El tipo de extinción de contrato habitual (regulado por el ET) es por cese de la relación laboral en los casos de contratos temporales determinados o en el caso de la terminación de la obra o servicio correspondiente.

Según la clave de contrato, la zona presenta las siguientes claves de la seguridad social:

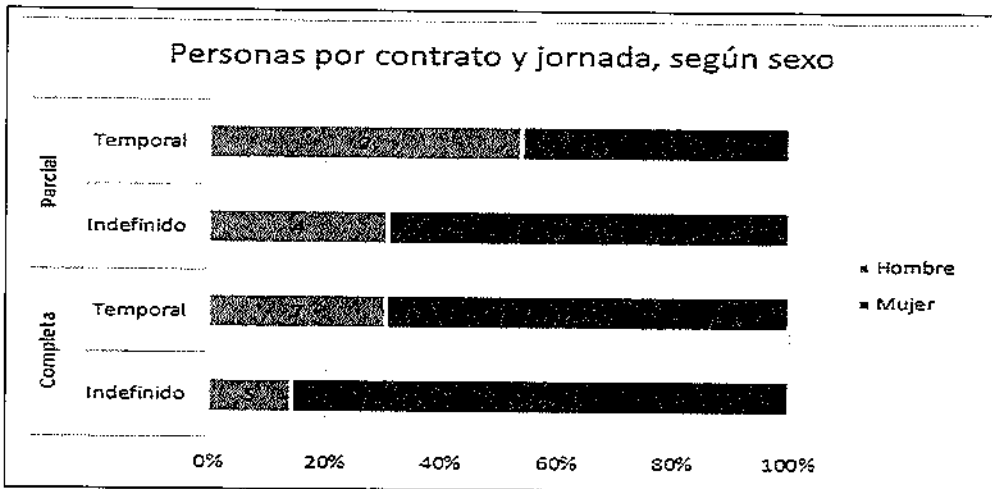
- 100: Indefinido a tiempo completo, ordinario.
- 189: Indefinido a tiempo completo, transformación contrato temporal.
- 200: Indefinido a tiempo parcial, ordinario.
- 289: Indefinido a tiempo parcial, transformación contrato temporal.
- 401: Duración determinada a tiempo completo, obra o servicio determinado.
- 410: Duración determinada tiempo completo– Interinidad.
- 404: contrato predoctoral a tiempo completo.
- 406: AAPP Plan recuperación, transformación y resiliencia, y fondos UE.
- 501: duración determinada a tiempo parcial, obra o servicio determinado.

Personas por contrato y jornada, según sexo		
	Hombre	Mujer
Completas	12	46
Indefinido	5	30
Temporal	7	16
Parciales	11	15
Indefinido	4	9
Temporal	7	6

Tabla 11: Tipo contrato y jornada según sexo

Como puede observarse en la tabla 11, las mujeres a jornada completa representan el 54,76% de la plantilla, de ellas el 35,71% tiene contrato indefinido, frente al 19,05% que lo tiene de duración temporal. En el caso de los hombres, los contratos indefinidos a jornada completa representan el 5,95% y, los temporales, el 8,33%.

En el caso del contrato a jornada parcial, las mujeres representan el 17,86%, de los cuales son contratos indefinidos el 10,71% y temporales el 7,14%. En el caso de los contratos de los hombres, la parcialidad representa el 13,09%, de los que el 4,76% es indefinido y, el 8,33%, temporal.



Gráfica 18: Tipo contrato y jornada según sexo

Existe una representación mayor de mujeres en todos los tipos de contratos, destacando los contratos indefinidos a jornada completa, con un 35,71%.

Detalle de los porcentajes de jornada de mujeres y hombres:

Hombres	Mujeres
45%	63%
70%	75%
70%	50%
70%	15%
50%	45%
50%	70%
45%	70%
45%	35%
40%	45%
88%	25%
88%	53%
	50%
	60%
	75%
	50%

La parcialidad también es algo mayor en el caso de las mujeres, con un 57,69%, frente al 42,31% de los hombres.

Analizando los porcentajes de todas las mujeres y hombres, vemos como la parcialidad, en el caso de los hombres, es como mínimo de media jornada. Sin embargo, en el caso de las mujeres, la parcialidad varía entre el 15%, 25% y 35%.

Las situaciones de Incapacidad Temporal y Accidentes de Trabajo facilitados por la entidad respecto del 2023 son los siguientes:

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	8	88,9%	1	11,1%	9
Accidente de Trabajo	3	100,0%	0	0,0%	3

Del análisis de la tabla, podemos observar como de las 9 bajas temporales por IT, 8 han sido mujeres y 1 hombres. En el caso de accidentes de trabajo el 100% de los mismos han sido de mujeres, teniendo en cuenta que la plantilla la está formada por 61 mujeres y 23 hombres, estos porcentajes representan en el caso de las IT al 13,11% de las mujeres y al 4,35% de los hombres en el caso de las IT y al 4,91% de las mujeres en el caso de los accidentes de trabajo.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

FORTALEZAS

La mayoría de la plantilla tiene contrato indefinido a jornada completa.

MEJORAS

Ofrecer la posibilidad de teletrabajo cuando las condiciones del puesto lo permitan.

7.7.7.2. Resultados de la auditoría retributiva

Del análisis de los puestos de trabajo y sus retribuciones no se aprecian diferencias salariales dentro del mismo Grupo con independencia del género.

Dentro de los puestos de Bióloga ocupados todos ellos por mujeres hay 2 personas que están parte del año analizado encuadradas en 2 agrupaciones diferentes, esto es debido a que el primer tramo de su contrato corresponde a contratos formativos (predoctorales y en prácticas) con un salario inferior y agrupados en el Grupo 3, mientras que el resto del año han sido contratadas con contratos indefinidos con mayores retribuciones salariales y que están agrupados en el grupo 2.

Respecto del concepto de mejora voluntaria es un complemento que sirve para ajustar el mayor salario que se percibe por encima del convenio con motivo de una mayor dotación presupuestaria que existe en ocasiones para determinados puestos de trabajo. El 100% de las personas que lo perciben son mujeres.

El concepto de Plus de Transporte es un concepto salarial por día laboral, ya que se paga a toda la plantilla independientemente del lugar de residencia, abonándose también en los periodos vacacionales y proporcional al tiempo trabajado.

Tan sólo hay 2 complementos extrasalariales, que en realidad son el mismo, es la Ayuda Social establecida en el artículo 31 del Convenio Colectivo de aplicación que se paga por hija o hijo durante el periodo comprendido entre los 120 días de su nacimiento y hasta

que cumpla los 6 años, o menor de 6 años que conviva en régimen de acogimiento. El caso de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos percibirá la ayuda. Los conceptos extrasalariales son la Ayuda por la 1ª hija o hijo y la Ayuda por la 2ª hija o hijo. En el periodo objeto del análisis sólo hay mujeres percibiéndolo, no existen hombres en dicha situación, o al menos que lo hayan solicitado a la empresa.

ÁREA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

FORTALEZAS

En la organización no se aprecia segregación vertical, con lo que se están rompiendo los fenómenos culturales asociados al techo de cristal.

Se puede determinar que las diferencias retributivas encontradas no se derivan de situaciones discriminatorias, sino de causas asociadas a condiciones particulares de las personas trabajadoras y/o a casuísticas internas de la propia organización.

MEJORAS

El salario de las personas contratadas, en ocasiones, viene determinado por las subvenciones y/o ayudas ofrecidas a la investigación, con lo que la estabilidad en el empleo y/o las remuneraciones percibidas por el trabajo realizado pueden ser inconstantes a lo largo del tiempo.

7.7.8. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En esta área analizaremos los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la Organización.

Partiendo para ello de lo que por Convenio tienen derecho, como son las excedencias del capítulo IV que son las siguientes:

ART. 10 Excedencia voluntaria.

ART. 11 Excedencia forzosa.

ART. 12 Excedencia especial por maternidad.

ART. 13 Excedencia por cuidado de familiares.

Y el Capítulo V, en su artículo 19 que contempla los siguientes permisos retribuidos:

a) Por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o

afinidad, de tres a siete días de permiso según las circunstancias que concurren.

b) Por razones de matrimonio, quince días.

c) Por paternidad cinco días, este permiso será acumulable a cualquier otro que por disposición legal o reglamentaria se tenga derecho.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza, durante el día de celebración.

g) Diez días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa.

h) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos porciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

La trabajadora, por su voluntad, podrá acumular, para su disfrute continuado en días enteros, tantas horas como días tenga asignado turno de trabajo en su planilla anual de trabajo, período que comenzará a contarse a continuación del permiso de maternidad o descanso maternal.

i) Se concederá dos días de permiso retribuido para asuntos propios, cuya fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. Para el personal que preste sus servicios en turno fijo de noches de 27 horas, los días de asuntos propios se consumirán mediante el disfrute de una noche. En ningún caso podrán descontarse estos permisos de las vacaciones reglamentarias.

j) Los permisos con origen en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que no sean objeto de tratamiento específico en el Texto de este Convenio, tendrán el mismo tratamiento que el tiempo compensado según se regula en los párrafos 2º a 5º del artículo 14 del presente Convenio.

Y, como permiso no retribuido, el mismo artículo 19 dice:

El trabajador/a, por motivos justificados, siempre y cuando no perjudique la marcha normal del trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencias no retribuidas de hasta doce meses como máximo, previa solicitud escrita, con una antelación de al menos 30 días sobre su inicio. En caso de urgencia este plazo podrá reducirse por mutuo acuerdo de las partes. Este permiso se concederá una sola vez al año. No se concederán nuevas licencias hasta transcurrido un año desde el disfrute de la anterior.

De la entrevista con el responsable del departamento de RRHH nos indica que no existen canales de información y comunicación para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.

Tabla 29. Bajas temporales, permisos y excedencias último año
Bajas temporales y permisos último año

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	8	88,9%	1	11,1%	9
Accidente de Trabajo	3	100,0%	0	0,0%	3
Permiso Nacimiento	2	50,0%	2	50,0%	4
Adopción o acogimiento	0	0,0%	0	0,0%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,0%	0	0,0%	0
Reducción de jornada por	0	0,0%	0	0,0%	0
Reducción de jornada por	0	0,0%	0	0,0%	0
Reducción de jornada por	0	0,0%	0	0,0%	0
Reducción de jornada por otros	0	0,0%	0	0,0%	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0,0%	0	0,0%	0
Excedencia por cuidado de	0	0,0%	0	0,0%	0
Excedencia fraccionada por	0	0,0%	0	0,0%	0
Excedencia voluntaria	0	0,0%	0	0,0%	0
Permiso por enfermedad grave,	0	0,0%	0	0,0%	0
TOTAL	13	81,25%	3	18,75%	16

Tabla 12: Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Durante 2023, no se ha producido ninguna excedencia o reducción de jornada por motivos de conciliación de ningún tipo ni en mujeres ni en hombres.

Las bajas temporales han sido por incapacidad temporal, accidente de trabajo y permiso por nacimiento.

En el caso de la incapacidad temporal las mujeres representan el 88,90% con 8 mujeres y los hombres el 11,10% con 1 hombre.

Los accidentes de trabajo se han dado el 100% en mujeres en este caso en 3 mujeres. Y el permiso por nacimiento lo están disfrutando 2 mujeres y 2 hombres.

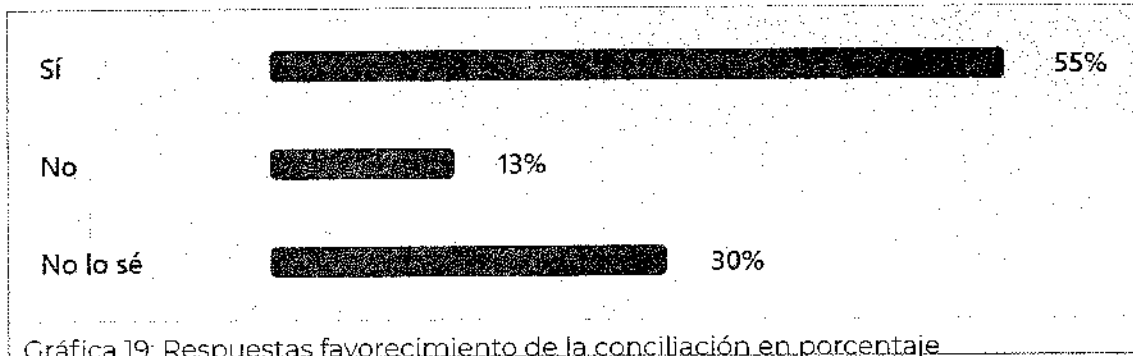
Se muestra a continuación distribución de la plantilla en función del número de hijos e hijas desagregado por sexos:

N.º DE HIJOS E HIJAS	Hombre		Mujer	
	N	%	N	%
0	22	91,67%	50	83,33%
1	0	0,00%	6	10,00%
2	2	8,33%	4	6,67%
Total general	24	100%	60	100%

Tabla 13: Distribución de la plantilla en función del número de hijos e hijas desagregado por sexos

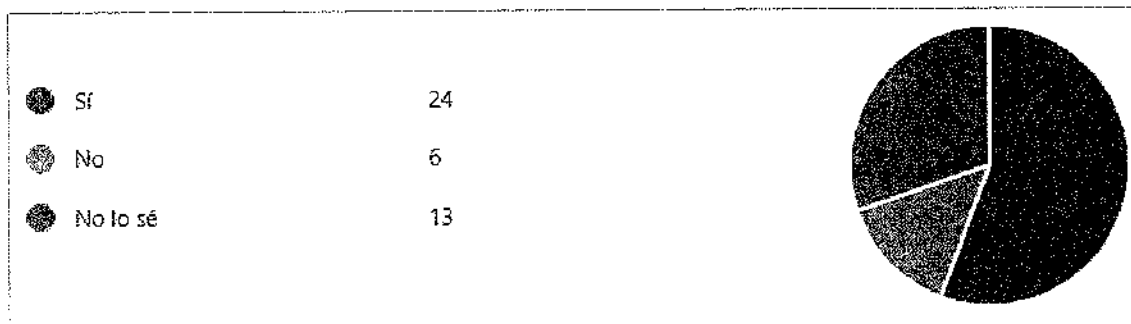
Como puede verse la mayoría de la plantilla no tiene hijos/hijas. Respecto a las personas que sí tienen, la mayoría son mujeres, ya que solo un hombre tiene 2 hija/o.

Respecto a las conclusiones extraídas del cuestionario a la plantilla respecto a si se favorece la conciliación familiar, personal y laboral es:



Gráfica 19: Respuestas favorecimiento de la conciliación en porcentaje

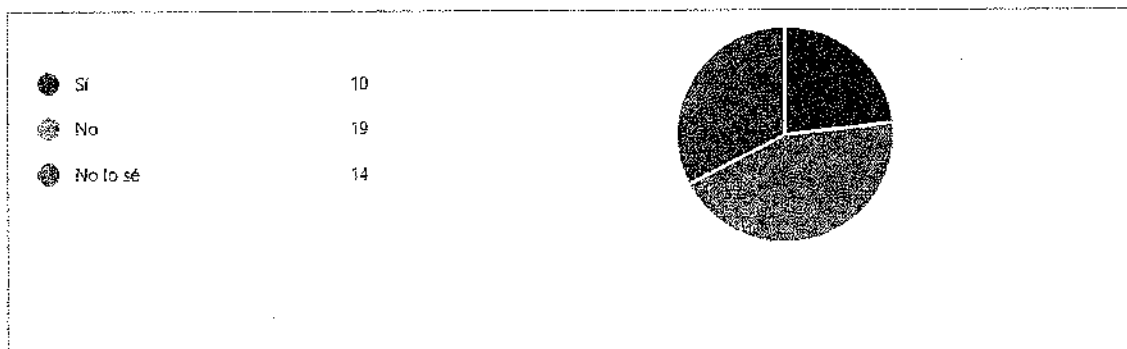
Prácticamente la mitad de los encuestados desconocen o no saben si se favorecen las medidas de conciliación en la Fundación.



Gráfica 20: Respuestas favorecimiento de la conciliación en número

Las 24 respuestas afirmativas corresponden a 8 hombres y a 16 mujeres, que representan el 88,88% y el 47,06% respectivamente, por lo que la mayoría de los hombres que han contestado son conocedores de que se favorecen las medidas de conciliación y, en el caso de las mujeres, no llega al 50% las que lo piensan.

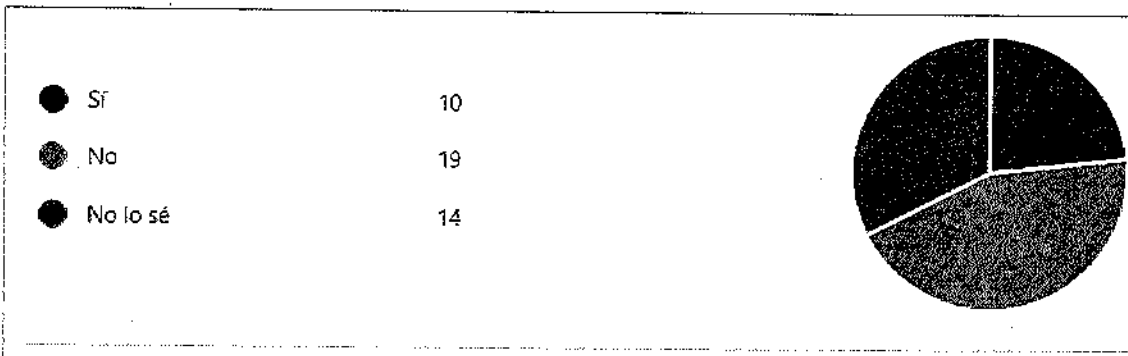
Respecto a si se conocen las medidas de conciliación, las respuestas son:



Gráfica 21. Respuestas sobre conocimiento de medidas de conciliación en porcentaje

Observamos que el mayor porcentaje es el de desconocimiento de medidas, con un 44%, y el de 32%, de "no lo sé".

Comparándolo con la gráfica anterior, vemos que los hombres son conocedores de que se favorecen las medidas, pero no saben cuáles. En el caso de las mujeres, la mitad de las que piensan que se favorecen las medidas, las desconocen.



Gráfica 22: Respuestas sobre el conocimiento de medidas de conciliación en número

Viendo el gráfico de números, observamos el desconocimiento de la plantilla de cuáles son las medidas, en este caso 7 mujeres y 3 hombres de los 43 que han contestado son conocedores de las medidas de conciliación.

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

FORTALEZAS

En el convenio de aplicación se establecen medidas además de las estipuladas legalmente.

MEJORAS

La mayoría de la plantilla desconoce los derechos de conciliación.

7.7.9. Área de infrarrepresentación femenina

Esta área informará sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical) y la distribución de la plantilla en la organización midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal).

Nos encontramos con una organización feminizada, ya que como se ha indicado en áreas anteriores las mujeres representan el 72,62% de la plantilla.

En primer lugar, analizaremos la segregación horizontal mediante el análisis de los puestos de trabajo y seguidamente la segregación vertical mediante el análisis del nivel jerárquico.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

La segregación horizontal alude al acceso diferencial entre mujeres y hombres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.

Según la distribución de personas por **Puestos de Trabajo**:

- Los puestos feminizados son: bióloga, data manager, enfermera, técnica de laboratorio, oficial administrativa y técnica de gestión.
- Los puestos masculinizados son: farmacéutico investigador, ingeniero.
- Los puestos con presencia equilibrada son: técnica de comunicación y prensa.

SEGREGACIÓN VERTICAL

La segregación vertical implica un acceso diferencial entre mujeres y hombres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total		
Órgano de dirección	1	0	1	100%	
Mando intermedio	3	1	4	75,00%	25,00%
Resto plantilla	57	22	79	72,15%	27,85%
TOTAL	61	23	84	75,34%	24,66%

Tabla 14: Distribución vertical por sexo.

Las mujeres ocupan el 100% de los órganos de dirección, así como el 75% de los mandos intermedios.

El resto de la plantilla está conformada por 57 mujeres y 22 hombres representando estos el 72,15% de las mujeres y el 27,85% de los hombres.

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

FORTALEZAS

El órgano de gobierno lo ocupa una mujer.
Existe representación femenina en los mandos intermedios.

MEJORAS

Existen puestos masculinizados: farmacéutico investigador, ingeniero y feminizados: bióloga, data manager, enfermera, técnica de laboratorio, oficial administrativa y técnica de gestión.

7.7.10. Área de retribuciones

Los conceptos retributivos de la organización vienen detallados en el capítulo VI del convenio de aplicación, artículos 20 a 25.

La estructura salarial la compone el salario base, los complementos salariales y los extrasalariales y continúa diciendo el artículo 20 que: Cuando se incremente el salario mínimo interprofesional se elevará el salario base del Convenio hasta dicho salario mínimo, a costa del plus de convenio, siempre que aquél fuese inferior al salario mínimo interprofesional.

Siendo las percepciones salariales las siguientes:

PPP Navidad
Paga navidad
Plus convenio: Será el que consta en el ANEXO II (Tablas Salariales), según categoría.
Mejora voluntaria comp/absorbible
Antigüedad: Desde 1 de enero de 2014, al vencimiento de cada trienio, el trabajador/a percibirá en concepto de antigüedad el importe correspondiente al 3% del salario base.
Plus asistencia: Todos los trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirán una prima por día trabajado o mensual, cuando no se falte ningún día; sus cuantías se fijan en los ANEXO II (Tablas Salariales). El 50% de este plus de asistencia se perderá si se cometen más de tres faltas de puntualidad por mes natural y con un total de treinta minutos, y se perderá en su totalidad cuando las faltas de puntualidad sean superiores a las seis y con un total de sesenta minutos.
PP Pagas extras.
Parte proporcional de las vacaciones.
Antigüedad convenio 2013.
Ayuda familiar: Las empresas completarán, hasta alcanzar las cuantías mínimas que se determinen en el anexo II por matrimonio y por hijos, las prestaciones familiares de la Seguridad Social a que tengan derecho los trabajadores/as.
Ayuda social art. 31 hijo/a: Las empresas pagarán en concepto de ayuda social la cantidad que se fija en el anexo II, a cada trabajador/a por cada hijo/a de trabajador/a durante el periodo comprendido entre los 120 días de su nacimiento y hasta que cumpla los 6 años, o menor de 6 años que conviva en régimen de acogimiento.
Horas extras normales: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, tal y como se regula en el artículo 14 del presente convenio. Las horas extraordinarias se incrementarán en un 75%.

Plus transporte: Se establece para todo el personal, un plus de transporte por día efectivamente trabajado, su cuantía fija en el anexo II.

Esta mejora no absorbe las primas que en concepto de plus de transporte o plus de distancia estén pactadas o puedan pactarse en cualquier empresa incluida en este convenio.

Y las percepciones extrasalariales

Enfermedad
Accidente
Pret. Enfermedad cargo empresa
Complemento IT
Indemnización

7.7.10.1. Conclusiones del registro retributivo

Se indican a continuación las diferencias retributivas encontradas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 73% de la plantilla:

PROMEDIOS

En el SALARIO BASE, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 5% del salario femenino sobre el masculino.

- En el TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 65% del salario femenino sobre el masculino.

La diferencia del 65% se debe a que las mujeres están percibiendo la ayuda social del artículo 31 del convenio colectivo que se percibe desde que el hijo tiene 120 días hasta que cumpla los 6 años o hasta la finalización del curso escolar.

- En el TOTAL COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES, no existe diferencia entre el salario femenino sobre el masculino ni viceversa.

- En el TOTAL RETRIBUCIONES, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 6% del salario femenino sobre el masculino.

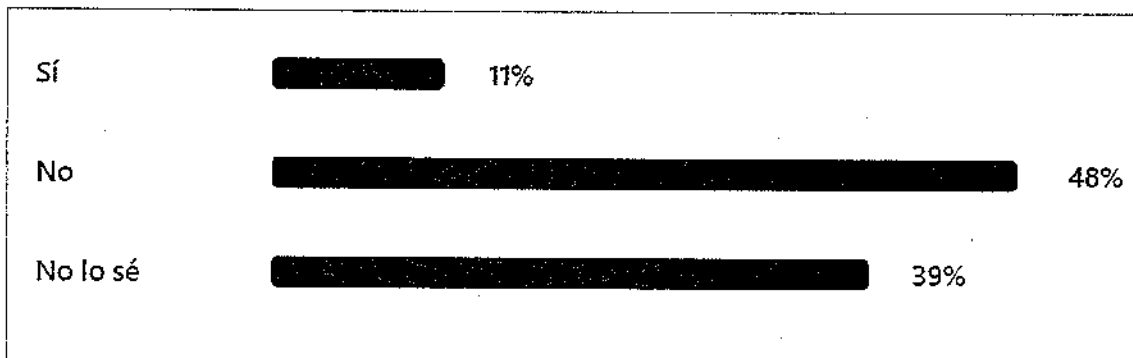
MEDIANAS

Se indican a continuación las diferencias retributivas encontradas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 73% de la plantilla:

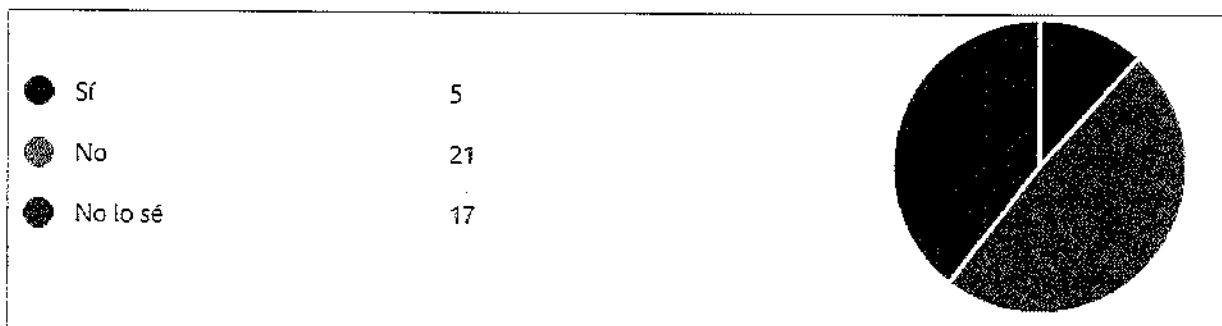
- En el SALARIO BASE, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del -11% del salario femenino sobre el masculino.

- En el TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES, no existe diferencia de retribución entre mujeres y hombres.
- En el TOTAL COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES, no existe diferencia de retribución entre mujeres y hombres.
- En el TOTAL RETRIBUCIONES, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del -11 % del salario masculino sobre el femenino.

Respecto a lo que piensa la plantilla respecto a si cobran menos que sus compañeros:



Gráfica 23: Respuestas opinión sobre retribución inferior a otras personas de la empresa en porcentaje



Gráfica 24: Respuestas opinión sobre retribución inferior a otras personas de la empresa en número

ÁREA RETRIBUCIONES

FORTALEZAS

Según los resultados del registro retributivo del ejercicio 2023, la brecha es del 6%

7.7.11. Área de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

La Fundación nos ha facilitado el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y laboral y tiene nombrada a dos personas para integrar la comisión de acoso, uno para los supuestos de acoso moral/psicológico y otra persona para el supuesto de acoso sexual, por razón de sexo o por motivos de

diversidad de género u orientación sexual.

Si bien no se ha informado a la plantilla de la existencia de este y por tanto desconocen el protocolo de actuación frente a él.

El protocolo de la Fundación contempla las siguientes sanciones en el caso de que haya podido demostrar la situación de acoso, considerándolo como una infracción muy grave. Entre las **sanciones a considerar** para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden de una tercera persona.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

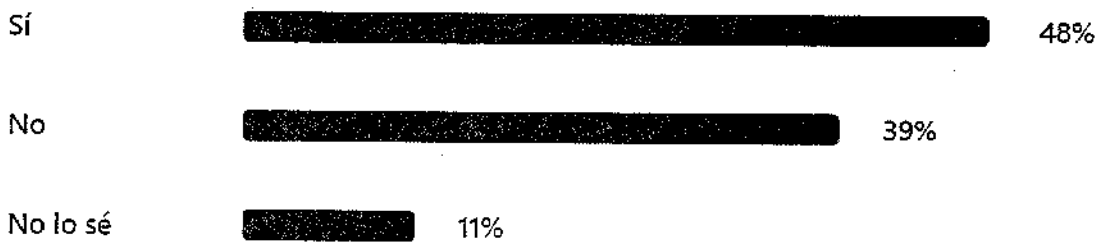
Dichas circunstancias serán tenidas en cuenta para aplicar la sanción que se decida, por parte de la Comisión Investigadora, de entre las establecidas en el punto anterior.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción de vínculo contractual, la dirección de la Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de València mantendrá un **deber activo de vigilancia** respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo, en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Fundación.

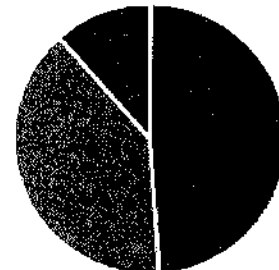
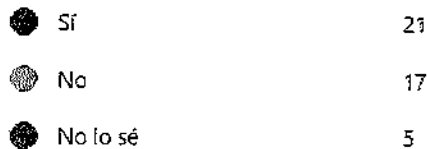
Así mismo, el apartado 6.5 del Protocolo de acoso sexual, el acoso por razón de sexo y laboral citado incluye la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Del mismo modo, el Convenio de aplicación en el artículo 58 tipifica el acoso sexual como falta muy grave estableciendo una sanción de suspensión del empleo de catorce días a un mes o despido.

Las respuestas de la plantilla en el cuestionario respecto a si saben a quién dirigirse en el caso de sufrir acoso son las siguientes:



Gráfica 25: Respuestas opinión sobre el conocimiento de a quién dirigirse en caso de acoso en porcentaje



Gráfica 26: Respuestas opinión sobre el conocimiento de a quién dirigirse en caso de acoso en número

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FORTALEZAS

Existe un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y laboral, que incluye La ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El Convenio de aplicación en el artículo 58 tipifica el acoso sexual como falta muy grave estableciendo una sanción de suspensión del empleo de catorce días a un mes o despido.

MEJORAS

Más de la mitad de la plantilla no sabría a quién dirigirse en caso de sufrir acoso.

7.7.12. Área de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista (voluntario)

En esta área del diagnóstico se analizará el lenguaje en todas las formas de comunicación. De la encuesta rellenada por el departamento de RRHH, vemos que los canales de comunicación habituales son:

- Reuniones.
- Presentaciones a la plantilla.
- Correo electrónico.
- Tablón de anuncios.
- Manuales o publicaciones.
- Intranet.

En 2018, se facilitó a la plantilla una mini-guía de lenguaje inclusivo, si bien a la plantilla que se ha incorporado después no.

La plantilla carece de formación respecto a lenguaje inclusivo.

Hemos visitado la página web en las distintas áreas, docencia, aula virtual, cursos... vemos que el lenguaje utilizado en la mayoría de las publicaciones es masculino, rescatamos a título de ejemplo:

"En cuanto a los investigadores participantes, ni el investigador principal ni los investigadores..."

"Podrán presentar proyectos en calidad de investigador..."

"El equipo multidisciplinar dirigido por Carlos Camps, formado por oncólogos médicos, biólogos moleculares, farmacéuticos, patólogos y cirujanos, dedicado a la investigación traslacional en cáncer..."

"Dirigido fundamentalmente a: nefrólogos, endocrinos, nutricionistas, médicos de Atención Primaria y personal de Enfermería..."

"En este momento, ya están activas o en proceso las siguientes actividades: Curso de acogida a nuevos profesionales; Curso de riesgos laborales..."

ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEJORAS

El lenguaje utilizado es masculino

No se facilita guía de lenguaje inclusivo desde 2018

7.7.13. Área de protección a las víctimas de violencia de género

Escasa mención se hace en el Convenio de aplicación respecto a la violencia de género, ya que simplemente en el apartado d) del artículo 33 se le reconoce el complemento del 100% del salario del mes anterior a la fecha de la baja desde el primer día, pero nada se dice de las medidas a tomar para la protección de las víctimas.

La fundación sí contempla, en el I Plan de Igualdad, en su área de actuación denominada Violencia de género, las siguientes acciones:

- a) Divulgar los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género existentes en la Diputación de València y en la Generalitat Valenciana.
- b) Informar a la plantilla de los recursos públicos existentes, tales como flexibilidad horaria o reducción de la jornada laboral para casos de violencia de género.
- c) Habilitar un espacio en la web para el plan de igualdad, donde se publiquen los recursos y medidas de protección.
- d) Establecer indicadores sobre los recursos divulgados.
- e) Colaborar con la Diputación de València y la Generalitat Valenciana en las acciones que promuevan.

ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

FORTALEZAS

En el I Plan de igualdad tiene en el área violencia de género diversas acciones.

MEJORAS

No existen medidas concretas para el fomento de víctimas de violencia de género.

7.7.14. Área de salud laboral y perspectiva de género

Según los resultados de la encuesta rellenada por la Fundación, esta ha optado por contratar un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), siendo a la hora de su elección, importante contar con:

- Un plan de igualdad.
- Un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Personal formado en igualdad.
- Conciertos/ofertas de servicios para la integración de la perspectiva de género

en las actividades de prevención.

Respecto a la inversión que pueda hacerse en salud laboral en mujeres y hombres, la empresa expresa que no se hace distinción alguna.

Debido a la naturaleza de la actividad, el material de prevención en el que más se invierte son los EPIS, siendo el puesto de trabajo con mayor riesgo laboral el de las personas que se encuentran en los laboratorios, que además es un puesto feminizado.

Es importante destacar que según el art. 52 del Convenio colectivo de trabajo del sector de Sanidad Privada de la provincia de València, toda empresa adscrita deberá contar con un Comité de Salud Laboral, pero en este caso la empresa no cumple este requisito.

7.7.14.1. Embarazo, fertilidad y lactancia

El artículo 19 del convenio de aplicación dentro de su apartado h) contempla el permiso por lactancia: " Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos porciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

La trabajadora, por su voluntad, podrá acumular, para su disfrute continuado en días enteros, tantas horas como días tenga asignado turno de trabajo en su planilla anual de trabajo, período que comenzará a contarse a continuación del permiso de maternidad o descanso maternal.

Nada dice el convenio respecto al embarazo y la lactancia, si bien la organización nos ha facilitado el informe de aplicación de la perspectiva de género en la salud laboral realizado por la empresa VÍA PREVENCIÓN, en el que se indica que la FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALÈNCIA está llevando a cabo la actividad preventiva mediante la perspectiva de género, posibilitando que no se quede solamente en abordar y dar solución a la casuística de la maternidad y lactancia, sino el concepto de riesgo y tratando la problemática del acoso sexual y por razón de sexo así como la doble presencia desde las herramientas que nos facilita la ley 31/1995 de Prevención de Riesgo Laborales.

Así mismo existe un protocolo de vigilancia de la salud específica para radiaciones ionizantes que contempla en el apartado 6.11 un capítulo específico para la protección especial durante el embarazo y la lactancia.

Tan pronto como una mujer embarazada comunique al titular de la práctica su estado, la protección del feto deberá ser comparable a la de los miembros del público. Por ello las condiciones de trabajo de la mujer embarazada serán tales que la dosis equivalente al feto sea tan baja como sea razonablemente posible, de forma que sea improbable que dicha dosis exceda de 1 mSv desde la comunicación del embarazo hasta el final del mismo. Desde el momento en que una mujer en el periodo de lactancia informe de

su estado al titular de la práctica, no se le asignarán trabajos que supongan un riesgo significativo de contaminación radiactiva. En tales supuestos deberá asegurarse una vigilancia adecuada de la posible contaminación radiactiva en su organismo.

Al objeto de una protección adecuada, según el artículo 26 de la ley 31/951, el empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

FORTALEZAS

La empresa cuenta con un Plan de Prevención el cual tiene como objetivos cumplir los requisitos legales en prevención específicos para las mujeres.

En la evaluación de riesgos se tienen en cuenta aquellos que pueden afectar a las mujeres.

A la hora de contratar un servicio de prevención se tiene en cuenta que la empresa cumpla con las obligaciones legales en materia de igualdad.

7.8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

RESUMEN POLÍTICAS DE IGUALDAD

El convenio colectivo contempla en los artículos 53 la necesidad de tener un plan de igualdad.

Las mujeres y hombres opinan en un porcentaje por igual sobre la necesidad de un Plan de igualdad.

RESUMEN CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

La Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de València tiene una presencia predominantemente femenina.

Hay más mujeres con una mayor antigüedad que hombres.

La mayoría de la plantilla tiene estudios universitarios.

No existe sobre cualificación femenina.

ÁREA DE ACCESO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FORTALEZAS

La mayoría de la plantilla está a jornada completa.

El 93% de los encuestados opinan que existe igualdad en la selección de la plantilla. La selección del personal deberá realizarse con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria.

Recomendaciones:

Entregar una guía de bienvenida para dar a conocer los servicios de la Fundación, como canales de comunicación, promoción...

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FORTALEZAS

Representación femenina en todos los puestos.

MEJORAS

Existen puestos masculinizados como el de farmacéutico de investigación e ingeniero.

Recomendaciones:

Fomentar la contratación en puestos masculinizados ante igualdad de méritos.

ÁREA DE FORMACIÓN

FORTALEZAS

Toda la plantilla tiene acceso a la información de los cursos que se ofertan.

MEJORAS

La Fundación no ha organizado cursos en 2023.

Recomendaciones:

Realización de cursos.

ÁREA DE PROMOCIÓN

FORTALEZAS

Los itinerarios están previamente establecidos.

Toda la plantilla puede acceder a las promociones internas.

No se excluyen grupos ni categorías profesionales.

Recomendaciones:

No existen amenazas ya que no hay promoción interna debido a las características de la selección y contratación.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

FORTALEZAS

La mayoría de la plantilla tiene contrato indefinido a jornada completa.

MEJORAS

Ofrecer la posibilidad de teletrabajo cuando las condiciones del puesto lo permitan.

Recomendaciones:

Reducir las contrataciones temporales

Ofrecer el teletrabajo cuando las condiciones del puesto lo permitan.

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

FORTALEZAS

En el convenio de aplicación se establecen medidas además de las estipuladas legalmente.

MEJORAS

La mayoría de la plantilla desconoce los derechos de conciliación.

Recomendaciones:

Dar a conocer a la plantilla los derechos de conciliación.

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

FORTALEZAS

El órgano de gobierno lo ocupa una mujer.
Existe representación femenina en los mandos intermedios.

MEJORAS

Existen puestos masculinizados: farmacéutico investigador, ingeniero y feminizados: bióloga, data manager, enfermera, técnica de laboratorio, oficial administrativa y técnica de gestión.

Recomendaciones:

Favorecer la contratación de mujeres en puestos masculinizados.

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FORTALEZAS

Existe un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y laboral, que incluye La ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

El convenio de aplicación en el artículo 58 tipifica el acoso sexual como falta muy grave estableciendo una sanción de suspensión del empleo de catorce días a un mes o despido.

MEJORAS

Más de la mitad de la plantilla no sabría a quién dirigirse en caso de sufrir acoso.

Recomendaciones:

Dar a conocer el protocolo de acoso.

ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEJORAS

El lenguaje utilizado es masculino.

No se facilita guía de lenguaje inclusivo desde 2018.

Recomendaciones:

Corregir las comunicaciones externas e internas teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo.

Entregar a la plantilla una guía de lenguaje inclusivo para que se vaya incorporando su uso cotidiano.

ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

FORTALEZAS

En el I Plan de igualdad tiene, en el área violencia de género, diversas acciones.

MEJORAS

No existen medidas concretas para el fomento de la contratación de víctimas de violencia de género.

Recomendaciones:

Protocolo de actuación en caso de que alguna trabajadora sufra violencia de género.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

FORTALEZAS

La empresa cuenta con un Plan de Prevención el cual tiene como objetivos cumplir los requisitos legales en prevención específicos para las mujeres.

En la evaluación de riesgos se tienen en cuenta aquellos que pueden afectar a las mujeres.

A la hora de contratar un servicio de prevención se tiene en cuenta que la empresa cumpla con las obligaciones legales en materia de igualdad.

8. Objetivos generales del Plan

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LO 3/2007"), el principal objetivo del II Plan de Igualdad de LA FUNDACIÓN es continuar garantizando, en el ámbito de la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, comunicación, salud laboral, conciliación y retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la empresa.

El Plan tiene como objetivo general continuar avanzando en las siguientes cuestiones:

- Fomentar el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.
- Eliminar, si alguna fuera detectada, posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Proseguir con los avances en la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando en la negociación colectiva aspectos relativos a la conciliación personal, familiar y laboral.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

1. Proceso de selección y contratación: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada área cuando se detecte infrarrepresentación femenina.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado cuando se detecte infrarrepresentación femenina.

2. Clasificación profesional: Garantizar la igualdad de género en los sistemas y criterios de clasificación profesional.

3. Formación: Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

4. Promoción profesional. Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta,

entre mujeres y hombres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

5. Condiciones de trabajo: incluida la auditoría retributiva.

6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral: Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

7. Infrarrepresentación femenina: La infrarrepresentación se trata en la tabla de análisis de la distribución por puestos y categorías recogida en el diagnóstico y ese estudio derivado de este diagnóstico de situación nos permitirá analizar y plantear medidas a proponer en:

8. Retribuciones: información extraída del registro retributivo del año analizado.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

10. Comunicación y lenguaje inclusivo: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a la plantilla.

11. Protección a las víctimas de violencia de género: Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

12. Salud laboral y perspectiva de género: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

La persona responsable de igualdad dentro del organigrama de la empresa será la persona que ocupe la gerencia de la Fundación, la cual velará por la igualdad de trato y oportunidades. Dicha persona contará con formación específica en la materia impartida por entidad competente al efecto, gestionará el Plan, participando en su implementación, desarrollo y supervisión de contenidos, unificando criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan, e informará a la Comisión de Seguimiento.

El inicio de la vigilancia será inmediato a partir de la firma del II Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo los objetivos del Plan, se contará con una Comisión de Igualdad.

La dirección y gerencia de la FUNDACIÓN facilitará los medios materiales y humanos oportunos para el desarrollo del Plan, de acuerdo con sus posibilidades, así como un lugar de reuniones para las personas encargadas de velar por su cumplimiento.

9. Objetivos específicos del Plan

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y concretos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los departamento/s responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

1. Proceso de selección y contratación.

OBJETIVO PRINCIPAL: La igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la Fundación, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor.

Aunque el acceso al empleo en la Fundación no muestra desequilibrios significativos al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, debe ser un objetivo de este plan prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en la Fundación, así como el incremento de mujeres en la empresa en aquellas categorías en que estén subrepresentadas.

OBJETIVO CONCRETO 1.1: La objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.

1.1 MEDIDAS

Utilizar únicamente los modelos de solicitud de empleo y del cuestionario de selección para los grupos de personal base, evitando modificaciones y/o preguntas que puedan contener sesgos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidaturas, a la hora de cumplimentarlos

INDICADORES

Modelos de solicitud de empleo y cuestionario de selección

RESPONSABLE

Departamento de RRHH

PLAZO

Inmediato

OBJETIVO CONCRETO 1.2: La igualdad de trato y oportunidades, en los procedimientos de selección para el acceso a la Fundación.

1.2 MEDIDAS
Revisar y unificar procedimientos y metodologías de selección y contratación, respetando criterios de igualdad de trato y oportunidades
INDICADORES
Manual de selección
RESPONSABLE
Departamento de RRHH
PLAZO
Inmediato

1.3 MEDIDAS
Continuar formando en materia de igualdad a los responsables de la selección de personal
INDICADORES
Módulos de formación impartidos durante la vigencia del Plan
RESPONSABLE
Formación
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

2. Formación

OBJETIVO PRINCIPAL: La línea de actuación principal implicará el cumplimiento del mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se hace necesario recalcar la necesidad de informar y difundir los datos desagregados por sexo para fomentar el conocimiento de posibles situaciones de desigualdad. Este eje tiene como objetivo sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad y diversidad, conciliación y corresponsabilidad

OBJETIVO CONCRETO 2.1: Formación en igualdad de género.

2.1 MEDIDAS
Fomentar la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre igualdad de trato.
INDICADORES
Porcentajes de mujeres y hombres formados
RESPONSABLE
Departamento RRHH

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 2.2: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada

2.2 MEDIDAS

Acciones de formación a personas reincorporadas tras licencia/excedencia de nacimiento

INDICADORES

Número de personas desagregadas por sexo que se incorporan

RESPONSABLE

Departamento de RRHH

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

2.3 MEDIDAS

Formar a las personas de la Fundación que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.

INDICADORES

Formación realizada

RESPONSABLE

Responsable de formación

PLAZO

1 año desde la aprobación del Plan

2.4 MEDIDAS

Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de igualdad de sus responsabilidades

INDICADORES

Información realizada

RESPONSABLE

Responsable de igualdad

PLAZO

1 año desde la aprobación del Plan

2.5 MEDIDAS

Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.

INDICADORES

Párrafo incluido

RESPONSABLE

Responsable de RRHH

PLAZO

1 año desde la aprobación del Plan

2.6 MEDIDAS

Formar a toda persona que acceda a la Fundación, en sensibilización en materia de Igualdad, organizado de modo sistemático, desde el momento que se incorporan a la empresa

INDICADORES

Número de personas de nueva incorporación que reciben la formación

RESPONSABLE

Responsable de formación

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

2.7 MEDIDA

Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llegue a todo el personal de la Fundación. Se impartirá de forma preferente en el transcurso de la jornada laboral. De no ser posible, se adeudarán las horas invertidas en la formación.

INDICADORES

Comunicación de la planificación formativa del año

RESPONSABLE

Responsable de formación

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

3. Promoción profesional.

OBJETIVO PRINCIPAL: Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

OBJETIVO CONCRETO 3.1: Mantener la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, favoreciendo a las mujeres siempre que se encuentren infrarrepresentadas

3.1 MEDIDAS

Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo

INDICADORES:

Incluir estas competencias en los sistemas de comunicación

RESPONSABLE

Departamento RRHH

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

3.2 MEDIDAS

Seguir dando a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/procedimiento de promoción que sigue la Fundación. Revisar sistemas y procedimientos con perspectiva de género.

INDICADORES: Información realizada

RESPONSABLE

Departamento RRHH

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

3.3 MEDIDAS

Informar a las personas con contratos a tiempo parcial de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes. Favorecer el acceso al contrato a tiempo completo. Esta medida de acción será positiva para las mujeres cuando se encuentren infrarrepresentadas

INDICADORES

Información realizada

RESPONSABLE

Departamento de RRHH

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

3.4 MEDIDAS

Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar candidaturas, para la promoción

INDICADORES

Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas

RESPONSABLE

Departamento RRHH

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

4. Condiciones de trabajo: incluida la auditoría retributiva. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

OBJETIVO PRINCIPAL: Aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor y el resto de condiciones laborales.

OBJETIVO CONCRETO 4.1: Falta definición para la medida expuesta

4.1 MEDIDAS

Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales variables para llevar a cabo política transparente en materia de retribución

INDICADORES

Informe sobre estructura salarial y colectivos a quien se destinan

RESPONSABLE

Departamento de RRHH

PLAZO

1 año desde la aprobación del Plan

4.2 MEDIDAS

Implementar y favorecer la flexibilidad horaria sin detrimento retributivo

INDICADORES

Número de personas que se acogen a esta medida de conciliación desagregadas por sexo

RESPONSABLE

Departamento de RRHH

PLAZO

1 año desde la aprobación del Plan

4.3 MEDIDAS
Transparencia salarial. Publicidad mediante intranet o similar de las tablas salariales de los distintos grupos, fomentando la transparencia y la mejora interna
INDICADORES
Encuesta sobre la accesibilidad y disponibilidad de la información
RESPONSABLE
Departamento de RRHH
PLAZO
1 año desde la aprobación del Plan

4.4 MEDIDAS
Implementar y favorecer el teletrabajo compaginando las necesidades de flexibilidad y seguridad garantizando los mismos derechos que los de las personas con trabajo presencial y asegurando el derecho a la desconexión digital
INDICADORES
Número de personas que se acogen a esta medida de conciliación desagregadas por sexo
RESPONSABLE
Departamento de RRHH
PLAZO
1 año desde la entrada en vigor del Plan

5. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral:

OBJETIVO PRINCIPAL: avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de la Fundación que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad).

OBJETIVO CONCRETO 5.1: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

5.1 MEDIDAS
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción
INDICADORES
Número de denuncias realizadas
RESPONSABLE
Responsable de Igualdad

**PLAZO**

Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 5.2: Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad

5.2 MEDIDAS

Elaborar y difundir una guía de conciliación de la vida personal, familiar, laboral en la Fundación

INDICADORES

Elaborar guía

RESPONSABLE

Departamento RRHH

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

5.3 MEDIDAS

Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre las solicitudes y disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

INDICADORES

Información facilitada

RESPONSABLE

Responsable Igualdad

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

5.4 MEDIDAS

Utilizar las nuevas tecnologías de la información (webex, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos

INDICADORES

Número de horas webex utilizadas

RESPONSABLE

Responsable Igualdad

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

5.5 MEDIDAS
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas
INDICADORES
Campañas realizadas
RESPONSABLE
Responsable de Igualdad
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

5.6 MEDIDAS
Las vacaciones se podrán unir al permiso de nacimiento
INDICADORES
Número de personas trabajadoras que se acogen a este derecho
RESPONSABLE
Departamento de RRHH
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

5.7 MEDIDAS
Dar prioridad en el cambio de turno a las personas trabajadoras que previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida
INDICADORES
Número de solicitudes y solicitudes concedidas
RESPONSABLE
Departamento de RRHH
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

5.8 MEDIDAS
Difundir recordatorios de las medidas de conciliación, mediante carteles informativos y página web, para estimular la corresponsabilidad
INDICADORES
Número de campañas de difusión realizadas
RESPONSABLE
Departamento de RRHH y comunicación
PLAZO

Durante la vigencia del Plan cada semestre o coincidiendo con efemérides relacionadas con la materia de igualdad

5.9 MEDIDAS

Realizar "Jornada de puertas abiertas" para familiares, acercar a la familia (cónyuges, parejas, hijos...) a la Fundación, resaltando la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad y la investigación. Actividad voluntaria y programada fuera del horario laboral

INDICADORES

Encuesta de satisfacción

RESPONSABLE

Departamento de RRHH

PLAZO

En 2025. Analizar su temporalización

6. Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVO PRINCIPAL: Promover la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en los niveles profesionales de la Fundación.

OBJETIVO CONCRETO 6.1: Mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

6.1 MEDIDAS

Realizar un seguimiento de las promociones realizadas desagregadas por sexo

INDICADORES

Número de promociones realizadas desagregadas por sexo

RESPONSABLE

Departamento de RRHH

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

6.2 MEDIDAS

Uso de imágenes y lenguaje no sexista en las promociones, mediante modelos inclusivos y de mujeres en aquellos sectores con infrarrepresentación femenina

INDICADORES

Número de candidaturas presentadas desagregadas por sexo

RESPONSABLE

Departamento de RRHH

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

7. Retribuciones:

OBJETIVO PRINCIPAL: Información extraída del registro retributivo del año analizado: Una vez constatado, por la forma de percepción de los salarios: fijo, variable y complementos y tablas salariales, que no existe discriminación entre mujeres y hombres en la Fundación, el objetivo de este eje debería ser continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre ambos sexos y si se detectara alguna, proceder a su inmediata corrección.

OBJETIVO CONCRETO 7.1: Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
--

7.1 MEDIDAS

Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.
--

INDICADORES

Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial.
--

RESPONSABLE

Departamento de RRHH

PLAZOS

1 año desde la firma del Plan

7.2 MEDIDAS

Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, o riesgo por embarazo, lactancia, asistencia a técnicas de reproducción asistida, en relación al salario

INDICADORES

No existencia de discriminación salarial por nacimiento o riesgo por embarazo, o cualquier circunstancia de las anteriormente citadas y/o de carácter similar

RESPONSABLE

Departamento de RRHH

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

7.3 MEDIDAS
Garantizar que los criterios de la retribución variable que respetan la perspectiva de género se comunican anualmente a la plantilla
INDICADORES
Comunicación realizada
RESPONSABLE
Departamento de RRHH
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO PRINCIPAL: Evitar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO CONCRETO 8.1: Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para su prevención, detección y actuación

8.1 MEDIDAS
Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la Fundación para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
INDICADORES
Medios de comunicación en los que se difunde
RESPONSABLE
Departamento de RRHH
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

8.2 MEDIDAS
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
INDICADORES
Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas
RESPONSABLE
Responsable de formación. Servicio de Prevención
PLAZO
1 año desde la firma del Plan

9. Comunicación y lenguaje inclusivo

OBJETIVO PRINCIPAL: Garantizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

OBJETIVO CONCRETO 9.1: Promover el lenguaje inclusivo.

9.1 MEDIDAS

Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo

INDICADORES

Número de medios revisados. Modificaciones realizadas

RESPONSABLE

Responsable de comunicaciones

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 9.2: Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por los trabajadores/as.

9.2 MEDIDA

Difundir por los canales habituales de comunicación la Guía de la FUNDACIÓN para un lenguaje no sexista

INDICADORES

Guía difundida

RESPONSABLE

Responsable de comunicaciones

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

9.3 MEDIDAS

Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas

INDICADORES

Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación

RESPONSABLE

Responsable Igualdad

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

9.4 MEDIDAS
Difundir el nuevo plan de igualdad de oportunidades de la FUNDACIÓN en los medios de comunicación interna
INDICADORES
Verificar su difusión en todos los medios.
RESPONSABLE
Responsable de comunicación
PLAZO
1 año desde la firma del Plan

9.5 MEDIDAS
Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización
INDICADORES
Trabajadores/as informadas y a través de qué medios
RESPONSABLE
Responsable de comunicación
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

9.6 MEDIDAS
Incluir en la comunicación corporativa un recordatorio de todas aquellas fechas que promueven la igualdad, el respeto a la diversidad, el trabajo digno, la protección a las víctimas de la VG y la salud en la mujer (se adjunta Anexo II con las principales fechas)
INDICADORES
Campañas de comunicación
RESPONSABLE
Departamento de RRHH
PLAZO
Toda la vigencia del Plan, cada vez que haya una fecha conmemorativa

10. Protección a las víctimas de violencia de género:

OBJETIVO PRINCIPAL: Debido al importante aumento del número de actos producidos en la sociedad sobre esta materia, la Fundación quiere hacer de este eje del II Plan de Igualdad un llamamiento de respeto que se debe dar a quienes puedan ser víctimas de la misma, por lo que empleará sus esfuerzos en la prevención, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia. El objetivo de este eje será promover y difundir acciones preventivas que posibiliten evitar esa violencia.

10.1 MEDIDAS

Garantizar la confidencialidad en toda su etapa profesional de las trabajadoras víctimas de violencia de género

INDICADORES

Número de mujeres solicitantes

RESPONSABLE

Comisión de seguimiento

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

10.2 MEDIDAS

Analizar medidas de protección a víctimas violencia de género y estudiar implantar otras.

INDICADORES

Analizar existentes y proponer otras.

RESPONSABLE

Comisión de seguimiento

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

10.3 MEDIDAS

Realizar un protocolo específico en violencia de género

INDICADORES

Realización del protocolo

RESPONSABLE

Responsable de igualdad

PLAZO

1 año desde la firma del Plan

10.4 MEDIDAS

Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género

INDICADORES

Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos

RESPONSABLE
Responsable de comunicación
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

10.5 MEDIDAS
Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de género
INDICADORES
Campaña realizada
RESPONSABLE
Responsable de igualdad
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

11. Salud laboral y perspectiva de género

OBJETIVO PRINCIPAL: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

OBJETIVO CONCRETO 11.1 Prevención de la siniestralidad
11.1 MEDIDAS
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo
INDICADORES
Comisión Informada en reuniones.
RESPONSABLE
Servicio de prevención
PLAZOS
Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 11.2 Protección del embarazo y la maternidad
11.2 MEDIDAS
Conservar la protección del embarazo, situaciones de reproducción asistida y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo

11.6 MEDIDAS
Campañas de cuidados y salud con perspectiva de género y adecuación de la prevención y primeros auxilios con perspectiva de género
INDICADORES
Número de adecuaciones realizadas
RESPONSABLE
Responsable de la Vigilancia de la Salud
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

11.7 MEDIDAS
Establecer y elaborar una política interna sobre el derecho a la desconexión digital conforme a la ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática
INDICADORES
Número de formaciones y talleres impartidos sobre esta materia, encuestas de satisfacción
RESPONSABLE
Departamento de RRHH
PLAZO
1 año desde la aprobación del Plan

11.8 MEDIDAS
Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral, realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género (uniformes, dispositivos...)
INDICADORES
Número de revisiones y adecuaciones realizadas
RESPONSABLE
Responsable de Salud Laboral
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

INDICADORES
Prestaciones de Riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.
RESPONSABLE
Responsable de vigilancia de la salud
PLAZOS
Durante la vigencia del Plan

11.3 MEDIDAS
Mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al artículo 26 de la LPRL
INDICADORES
Evaluaciones revisadas. Número de puestos revisados. Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.
RESPONSABLE
Servicio de prevención
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

11.4 MEDIDAS
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo
INDICADORES
Comisión informada en reuniones
RESPONSABLE
Servicio de prevención
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

11.5 MEDIDAS
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género
INDICADORES
Perspectiva incluida
RESPONSABLE
Responsable de Vigilancia de la Salud
PLAZO
Durante la vigencia del Plan

10. Seguimiento y evaluación

La Comisión para la elaboración del II Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALÈNCIA ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad de LA FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALÈNCIA.

Dicha Comisión se constituirá una vez aprobado el II Plan de Igualdad.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALÈNCIA será paritaria y estará compuesta por representantes de la FUNDACIÓN y representantes del Comité de Empresa en número de 3 por cada parte.

Por la parte empresarial, el mismo número de representantes de la Dirección que el total de representantes designados por el Comité de Empresa.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará antes de la constitución de dicha Comisión, que deberá formarse antes de un mes tras la aprobación del Plan.

Funciones

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzará los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

11.9 MEDIDAS

Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus protocolos de actuación desde una perspectiva de género, y realizar las adaptaciones necesarias como resultado de ese análisis

INDICADORES

Número de adaptaciones realizadas

RESPONSABLE

Responsable de Salud Laboral

PLAZO

Durante la vigencia del Plan

Atribuciones generales de la Comisión:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Fundación, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- o Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- o El grado de ejecución de las medidas.
- o Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- o La identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- o El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- o El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- o El grado de consecución de los resultados esperados.
- o El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- o El grado de dificultad encontrada/percibida en el desarrollo de las acciones.
- o El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- o Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- o El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Fundación
- o La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALÈNCIA de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial: Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad

correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALÈNCIA en materia de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

CALENDARIO DE ACTUACIONES

La implantación, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad (2024-2028) Todas las medidas tienen su temporalización, si bien los resúmenes anuales tendrán la siguiente cronología:

FASE	TEMPORALIZACIÓN
Vigencia del Plan de Igualdad (2024-2028)	Desde su aprobación 2024 a mayo 2028
Resumen anual de actuaciones	Último trimestre de cada año
Primer informe de seguimiento	Segundo trimestre 2026
Informe de evaluación del Plan	Último trimestre de 2027
Informe complementario	A la solicitud de prórroga en el segundo trimestre de 2028

El presente II Plan de Igualdad se ha negociado con la Representación Legal de los Trabajadores elegidos en el seno del Comité de Empresa y fruto del mismo se ha aprobado en la fecha que consta siendo de aplicación desde el mismo momento de su aprobación en las fases establecidas.

Se faculta a FRANCISCO SALVADOR TORRENT OLMOS para que registre el presente Plan en REGCON, realizando los trámites necesarios para ello, tal y como consta en la autorización firmada por la Comisión Negociadora a tal efecto.

En caso de discrepancia entre las partes, si la mediación de la Comisión Paritaria ha sido infructuosa o no se ha recurrido a ella, cualquiera de las partes podrá acudir al Tribunal de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Valenciana. En el caso de no se alcance un acuerdo en la mediación, las partes se someterán a un arbitraje, ante el TAL, con el objeto de resolver de forma efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Y para que conste se firma el presente al pie en el lugar y la fecha indicada.

En València, a 10 de mayo de 2024

Firmas:

Carmen Escobedo Lucea 18436397B
Representación de la empresa



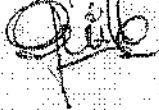
Román Mateo Álvarez 72037599N
Representación de la empresa



Mari Carmen Navarro Plaza 04620471R
Representación de la empresa



Guillermo González Castilla 29167305Q
Representación de la empresa

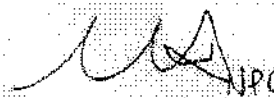


Néstor Villalba Rojas 26895852C
Representación de la empresa



Firmas:

María Nieves Prieto Colodrero (UGT)
26966072K (RLPT)



Neus Alemany Ortola (CCOO) 53629574Z
(RLPT)



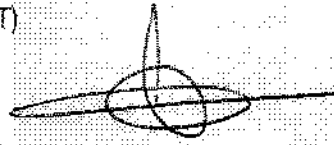
María Capilla Igual (SATSE) 44895035R
(RLPT)



Teresa Moratal Hurtado (UGT) 24355084Q
(RLPT)



Sandra Gallach García (CCOO) 20443310J
(RLPT)



11. Anexo 1

RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS ABIERTAS DEL CUESTIONARIO REALIZADO A LA PLANTILLA

A continuación, se exponen dichas preguntas y las respuestas obtenidas:

¿Qué necesidades identifica en su empresa que debiera contener el Plan? (respuesta hombres)

- Medidas para la conciliación familiar.
- Más difusión de la igualdad.
- Más conciliación laboral y familiar.
- Información de cómo proceder en caso de acoso sexual.
- Igualdad de oportunidades de desarrollo profesional y promoción.
- Paridad de género en personal contratado.
- Ofrecer los mismos cargos de responsabilidad a mujeres y hombres.

¿Qué necesidades identifica en su empresa que debiera contener el Plan? (respuesta mujeres)

- Medidas de conciliación familiar, incluyendo el teletrabajo.
- Formación sobre cómo identificar desigualdades.
- A dónde acudir o qué medidas tomar cuando se siente que hay desigualdad o situaciones incómodas. Y saber cómo identificar esas desigualdades.
- Reducciones de jornada con motivo de crianza.
- No creo necesario un Plan de Igualdad en esta empresa.
- En cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres, no creo que haya ninguna carencia. En cuanto a la conciliación laboral y familiar, más visibilidad de nuestros derechos y deberes.
- En mi unidad solo somos mujeres, por lo que no veo desigualdades entre nosotras. No sé qué planes se llevan a cabo o qué diferencias hay en las unidades en las que hay tanto hombres como mujeres.
- Están todas incluidas.
- Mayor difusión del plan de igualdad; promoción de las medidas de conciliación familiar disponibles.
- La promoción profesional, una clasificación más amplia de las categorías profesionales.
- Aunque la mayoría de los trabajadores son mujeres, los puestos de IP y jefes de grupo están ocupados en su gran mayoría por hombres.
- Proceso de selección y contratación. Salario. Condiciones laborales. Promoción laboral.
- Acoso por razón de sexo, pero es fundamental que recoja también acoso laboral por *mobbing*.

- Facilitar un canal donde expresar tus problemas en la empresa.
- Ninguna, no lo veo necesario.
- Medidas de conciliación familiar.
- Protocolos de actuación en caso de acoso sexual que sean conocidos por todas las trabajadoras y los trabajadores.
- Se deberá investigar la situación actual para introducir los objetivos que se quieran alcanzar en un futuro, que haya un bienestar entre los trabajadores y trabajadoras para que puedan realizar sus respectivas tareas sin ninguna dificultad psicológica.
- De momento no veo ninguna necesidad que no esté cubierta.
- La verdad es que no lo tengo claro. No veo diferencias a día de hoy entre el personal y justamente en mi unidad somos todas mujeres.
- No conozco bien el plan.
- Dossier informativo para el personal, con el fin de conocer las oportunidades que tenemos.
- Formación y acciones que tiene la empresa ante la conciliación familiar.
- Igualdad retributiva, desconozco si la hay.
- Convenio colectivo actualizado.
- Necesidad de conciliación laboral y familiar, necesidad de horario reducido...
- Conciliación laboral-familiar, si no en este plan, en otro plan.
- Conciliación familiar.
- El Plan debería contemplar definir una figura a la que acudir en caso de necesitar información o ayuda ante determinadas situaciones o problemas.
- Sala lactancia.

¿Qué medidas consideras que debe aportar tu empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (respuesta mujeres)

- Las que identifique el departamento de RRHH o la gerencia.
- Reconocimiento del trabajo realizado por cada uno de ellos.
- Dar más a conocer el trabajo de investigación mixto, tanto de mujeres y hombres trabajando hacia una misma dirección.
- Dando importancia al trabajo mixto en el ámbito de investigación, es decir, trabajo en equipo y la presencia de tanto mujeres como hombres.
- No creo que sea necesario ninguna medida adicional. Considero que en los procesos de selección no se tiene en cuenta el género y hay igualdad de oportunidades.
- En mi unidad sólo somos mujeres, por lo que no veo desigualdades entre nosotras, no sé qué planes se llevan a cabo o qué diferencias hay en las unidades en las que hay tanto hombres como mujeres.
- Ya las promueve.
- Hacer un buen plan de igualdad en colaboración con toda la plantilla y difundir después el contenido para que lo conozcamos bien.

- Fomentar la participación de mujeres en la solicitud de proyectos como IP, difundir más información sobre la desigualdad de género...
- No lo sé, creo que la empresa poco puede hacer por sí sola. Se debería promover en todas las fundaciones y centros de investigación por igual ya que considero que todas tendrán los mismos problemas.
- Guardería en la empresa.
- Creo que nuestra empresa promueve ya esa igualdad de oportunidades.
- Formación en materia de igualdad para todas trabajadoras y trabajadores.
- Lenguaje inclusivo.
- No tolerar comentarios sexistas por parte de otros trabajadores.
- Se pueden adoptar medidas como garantizar la igualdad salarial, dar charlas o formación sobre igualdad de género, prevenir el acoso y la discriminación durante el trabajo y realizar varios seguimientos o evaluaciones eventualmente para ver que el Plan de Igualdad funciona correctamente.
- Bajo mi punto de vista, existe igualdad entre mujeres y hombres.
- Contratar a las personas según sus cualidades, currículum, formación y experiencia.
- Ofrecer formaciones o Becas para todo el personal por igual.
- Ya hay igualdad.
- Dar a conocer datos estadísticos de mujeres y hombres en puestos de trabajo, promoviendo y dando a conocer, en aquellos puestos que haya más desigualdad, la ocupación de esos puestos por el género minoritario.
- Transparencia en todos los procesos de mejora y/o selección.
- Igualdad bajas maternidad/paternidad. Ya la hay.
- Continuar realizando evaluaciones del % de mujeres y hombres en la Fundación. De momento se cumple.
- Cursos, talleres.
- En general, considero que hay igualdad de oportunidades, pero quizás se debería trabajar en la igualdad para acceder a los puestos de más poder.
- Curso formativo-instructivo para toda la plantilla.

¿Qué medidas consideras que debe aportar tu empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (respuesta hombres)

- Promociones en igualdad de condiciones.
- Acceso a la promoción interna en igualdad de condiciones.
- La conciliación.
- Impartir cursos formativos en igualdad a toda la plantilla.
- Yo creo que hay igualdad. No es necesaria ninguna medida.
- Proporcionar oportunidades iguales para la capacitación y desarrollo profesional, asegurando que mujeres y hombres tengan acceso a programas de formación y promoción.
- Independencia del género en cualquier toma de decisión.
- Promocionar la igualdad en el trabajo.

¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan? (respuesta hombres)

- Haciendo partícipe a toda la plantilla.
- Con la participación de todos los empleados.
- Con la participación de las mujeres.
- Participando en todas las acciones que promueva la empresa.
- Con un equipo de supervisión de objetivos.
- Realización de actividades para promover el plan.
- Haciendo charlas y movimientos dentro de la Fundación.

¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan? (respuesta mujeres)

- Externalizándolo a una empresa.
 - Trabajando en ello el personal contratado en la Fundación, con plazos y compromiso de realizarlo. No considero necesario el tener que contratar una empresa externa cuando en la Fundación hay mucha gente que podría realizarlo, ya que hoy en día disponen de tiempo y con el sueldo que se percibe sería justo que trabajasen un poquito más...
 - Informando a la unidad de trabajo del contenido de este Plan de Igualdad.
 - Informar a los trabajadores de su existencia y preguntar por su aportación en cuanto a ideas o dificultades.
 - En mi unidad solo somos mujeres, por lo que no veo desigualdades entre nosotras, no sé qué planes se llevan a cabo o qué diferencias hay en las unidades en las que hay tanto hombres como mujeres.
 - Que todo el mundo lo implante en su puesto de trabajo.
 - Consulta pública a empleados con petición de sugerencias.
 - Dando a conocer a la plantilla el contenido del plan y controlando después que se aplican sus medidas, porque nunca sabemos si se hace.
 - Teniendo en consideración el tipo de puesto y las necesidades del personal.
 - Comentando o explicando el plan a los trabajadores.
 - Colaborando con la Fundación y los sindicatos.
 - Creando un comité especializado.
 - Informando a todos los trabajadores sobre el mismo, haciendo difusión y formación.
 - Ofreciendo cursos de igualdad a toda la plantilla.
 - No lo sé, pero es necesario disponer de un Plan lo antes posible.
 - Estudiar la situación actual, proponer objetivos claros que se quieren alcanzar y dar toda la información a los trabajadores/as para dar a conocer las metas y llevar a cabo una formación para ellos/as. También se requerirá la ayuda de expertos para perfeccionar este Plan de Igualdad.
 - No diferenciando por sexo en ninguno de sus aspectos.
 - Con organización y plazos muy marcados.
 - Con un convenio colectivo actualizado.
-

- No lo sé, pero se debe difundir entre los empleados, igual que el plan de conciliación laboral y otros derechos de los trabajadores de los que algunos no tenemos información o no sabemos dónde ir a buscarla.
- Participación conjunta.
- Con la contratación de una persona que pueda trabajar en estos aspectos o la dedicación parcial de una de las personas ya contratadas a estos temas.
- Divulgación externa

Otras sugerencias (respuesta mujeres)

- Implicar más a la plantilla en la redacción del contenido del Plan de Igualdad para que recoja las opiniones y propuestas de la misma, ya que con ello se conseguiría que el plan fuese más consensuado y adaptado a las necesidades reales. Me parece importante que incluya también un protocolo de acoso laboral y que contemple que se aplican las medidas de prevención de riesgos laborales a las que tiene derecho la plantilla.
- En mi opinión, los grandes cambios en materia de igualdad no se llevarán a cabo hasta que no haya un cambio en la sociedad.
- Espero podamos tener este plan en un tiempo récord ya que es necesario para la solicitud de ayudas públicas, motor económico de esta empresa.

Otras sugerencias (respuesta hombres)

- Los hombres no aportan sugerencias.

12. Anexo 2

DIAS COMMEMORATIVOS MUJER LGTBIQ+

Día Internacional de la Mujer

8 de marzo

El 8 de marzo celebramos el Día Internacional de la Mujer, para lograr la igualdad efectiva y empoderar a las mujeres y a las niñas en un mundo cada vez más justo en el que se impliquen personas de todos los géneros, razas, etnias y países.

Día Internacional de la Niña

11 de octubre

El 11 de octubre se celebra el Día Internacional de la Niña, para concienciar sobre los desafíos que tienen que superar las niñas y promover su desarrollo y potencial.

Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

25 de noviembre

El 25 de noviembre se celebra el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, una de las formas de violencia más extendidas en el mundo y con la que hay que terminar definitivamente.

Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

11 de febrero

El 11 de febrero se celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, con el objetivo de que las mujeres y las niñas en todo el mundo tengan una mayor participación en las Ciencias.

Día Internacional de las Niñas en las TIC

27 de abril

En abril se celebra el Día Internacional de las Niñas en las TIC, una fecha que trata de reducir la brecha de género en el campo de las nuevas tecnologías.

Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres

28 de mayo

El 28 de mayo se celebra el Día Internacional para la Salud de las Mujeres, con el objetivo de concienciar sobre la importancia de cuidarse.

Día Internacional para poner fin a la violencia contra las trabajadoras sexuales

17 de diciembre

El 17 de diciembre se conmemora este día que busca frenar los riesgos y vejaciones que viven las trabajadoras sexuales.

Día Mundial de Tolerancia Cero a la Mutilación Genital Femenina

6 de febrero

El 6 de febrero se celebra el Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina, una práctica ancestral en algunos países que causa severas complicaciones a las mujeres y a las niñas.

Día Mundial de la Menopausia

18 de octubre

El 18 de octubre se celebra el Día Mundial de la Menopausia, un día para educar a las personas sobre la salud femenina a partir de los 45 o 50 años.

Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama

19 de octubre

El 19 de octubre se celebra el Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama, con el fin de prevenir este tipo de cáncer en las mujeres y mejorar el diagnóstico y la curación.

Día Europeo de la Igualdad Salarial

22 de febrero

El 22 de febrero se celebra el Día Europeo de la Igualdad Salarial, para equiparar a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo.

Día Internacional de la Igualdad Salarial

18 de septiembre

El 18 de septiembre se celebra el Día Internacional de la Igualdad Salarial, para concienciar a la comunidad internacional acerca de la necesidad de equilibrar la igualdad salarial con el trabajo de igual valor.

Día Mundial de la Salud Mental Materna

3 de mayo

El primer miércoles de mayo es el Día Mundial de la Salud Mental Materna, fundamental para la salud y el desarrollo de los hijos y el bienestar de las madres.

Día Internacional de la Educación No Sexista

21 de junio

El 21 de junio se celebra el Día Internacional de la Educación No Sexista, para destacar la importancia de incluir a más mujeres y niñas en diversos ámbitos de la experiencia humana a través de la educación.

Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería

23 de junio

El 23 de junio se celebra el Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería, destacando cada año a 50 ingenieras que han hecho historia

Día Internacional del Orgullo LGBT o Día del Orgullo Gay

28 de junio

El 28 de junio se celebra el Día del Orgullo Gay, en conmemoración de los disturbios de Stonewall (Nueva York) en 1969, que marcan el inicio del movimiento de liberación homosexual.

Día Internacional para la Tolerancia

16 de noviembre

El 16 de noviembre se celebra en el mundo el Día Internacional para la Tolerancia, una fecha que busca sembrar el respeto entre las personas.

Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia

17 de mayo

El 17 de mayo se celebra el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, con el objetivo de hacer una denuncia mundial sobre la discriminación y el maltrato que sufren las personas homosexuales.
