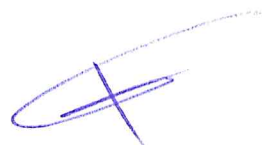


ANEXO

PRÓRROGA I PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'J. D.' with 'ccoo' written below it.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'F.'.

ÍNDICE

OBJETO Y ANTECEDENTES	3
ANÁLISIS DE DATOS	4
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	5
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	8
FORMACIÓN	16
PROMOCIÓN PROFESIONAL	19
CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	20
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	22
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	23
RETRIBUCIONES	23
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	24
CONCLUSIONES:	24
ÁREAS DE ACTUACIÓN:	25
1- ACCESO AL EMPLEO- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	26
2-CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	28
3-FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:	29
4-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	32
5-CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	33
6-RETRIBUCIONES	34
7-SALUD LABORAL PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	35
8-COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	37
9-VIOLENCIA DE GÉNERO-	38
10-COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:	40
CRONOGRAMA PRÓRROGA I PLAN DE IGUALDAD FIHGU	43





OBJETO Y ANTECEDENTES

La aprobación de este anexo tiene por objeto prorrogar el I Plan de Igualdad de FIHGU del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023, mientras se lleva a cabo la elaboración del nuevo plan de igualdad, contratado a una empresa externa especializada, que ya trabaja en la elaboración del mismo. La vigencia del acuerdo de la prórroga queda supeditada a la aprobación del II Plan y en cuanto quede aprobado este último concluirá la vigencia de esta prórroga.

El I Plan de Igualdad de la Fundación se realizó de forma voluntaria, para expresar el compromiso de la entidad por trabajar en favor de la igualdad entre mujeres y hombres y por la no discriminación.


Para este anexo se han actualizado los datos del I Plan a 31 de diciembre de 2022, el análisis cuantitativo, las conclusiones y áreas de actuación, con el objeto de que respondan a la situación real de FIHGU.

El documento responde al mismo criterio que rigió la elaboración del I Plan de Igualdad de FIHGU y a las mismas finalidades para mantener el compromiso adquirido por el Patronato de la Fundación de trabajar en favor de la igualdad y apostar por erradicar toda forma de discriminación en cualquier ámbito del funcionamiento de la misma, para ofertar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres.

Este anexo se apoya en el análisis de la situación real para establecer las medidas que permitan avanzar en la consecución de mayores niveles de igualdad, continuando las acciones que se establecieron en el I Plan y que se han ido llevando a cabo desde la puesta en marcha del mismo en el año 2018, e incorporando otras nuevas. Desde ese año la Fundación ha ido evolucionando en muchos sentidos, evidentemente también en materia de igualdad y las acciones que ahora se recogen se plantean desde esa perspectiva para abundar en todos esos cambios y seguir avanzando en favor de la igualdad y la equidad.

La composición de la Comisión de Igualdad ha variado respecto a la anterior, al producirse un cambio en la gerencia y una baja. Actualmente la conforman:

PRESIDENTA (GERENCIA DE FIHGU)	CARMEN	ESCOBEDO LUCEA	18436397B
SECRETARIA	C. MONTSERRAT	PONT CHAFER	20404912W
VOCAL	ROMAN	MATEO ALVAREZ	72037599N
VOCAL	MARI CARMEN	NAVARRO PLAZA	04620471R
VOCAL	GUILLEMO	GONZALEZ CASTILLA	29167305Q
VOCAL	NESTOR-DIOSNEL	VILLALBA ROJAS	26895852C



Carmen Escobedo Lucea está al frente de la Gerencia de FIHGU y se ha decidido en la Comisión de Igualdad, de forma unánime, que represente a la Fundación en todas las gestiones administrativas referidas a este Plan de igualdad, tramitaciones y registros.

Para la elaboración de este anexo se ha actualizado la información del I Plan de igualdad de FIHGU adaptándolo a lo establecido en la Ley Orgánica 133/2007, de 22 de marzo, al Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre y al Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre.

Conciertan este anexo una representación de la empresa y de los trabajadores formada por los integrantes de la Comisión de igualdad y por representantes de los sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO.

Se ha constituido una Mesa Negociadora de la prórroga del plan, a fecha 19 de mayo de 2023, integrada por las siguientes personas:

En cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

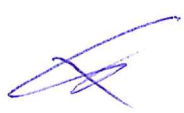
Ambas partes reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente como interlocutoras válidas para negociar y acordar el contenido de la prórroga del I Plan de Igualdad de FIHGU.

Carmen Escobedo Lucea (Gerencia de FIHGU).	DNI 18436397B
Concepción Montserrat Pont Cháfer (secretaria de la Comisión de Igualdad)	DNI 20404912W
M ^a Pilar Visiedo Fernández (Representante de UGT)	DNI 52746087A
M ^a Ángeles Gómez Ponce (Representante de CCOO)	DNI 19843197Q



ANÁLISIS DE DATOS

Todos los datos de las tablas que se incluyen en la prórroga de este plan se han recogido a fecha 31 de diciembre de 2022.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se presentan varias tablas para que se pueda reflejar la situación actual de la plantilla en materia de igualdad y se realiza un análisis de los datos que aparecen en las mismas.

La clasificación profesional que se aplica en la FIHGUV es la relativa a la regulada en el Convenio Colectivo de Sanidad Privada de la Provincia de Valencia. La clasificación y definición de las categorías se expresan en el ANEXO I del mencionado Convenio. Las categorías profesionales que existen actualmente en la FIHGUV son las siguientes:

Jefe/a de Investigación, Médico/a Especialista, Investigador/a, Biólogo/a, Farmacéutico/a, Químico, Abogado/a, Ingeniero/a, Economista, Nutricionista, Enfermero/a, Técnico/a Laboratorio, Técnico/a Anatomía Patológica, Ayudante de Investigación, Oficial/a Administrativo, Auxiliar Administrativo y Gestor/a de Calidad



GERENCIA

COMPOSICIÓN GERENCIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Gerencia	1	100 %	0	0%	1

Al frente de la gerencia se encuentra una mujer.

PATRONATO

PATRONATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PRESIDENCIA	1	100 %	0	0%	1
VICEPRESIDENCIA	1	100 %	0	0%	1
VOCALES POR RAZÓN DE CARGO					
Dirección Gerencia CHGUV	1	100 %	0	0%	1
Presidencia Comisión Investigación HGUV	0	0%	1	100 %	1
Presidencia CEIM HGUV	0	0%	1	100 %	1
-Dirección Médica HGUV	1	100 %	0	0%	1



-Dirección Económico-Financiera CHGUV	0	0%	1	100%	1
-Rectorado de la UV	1	100%	0	0%	1
-Rectorado de la UPV	0	0%	1	100%	1
VOCALES POR ELECCIÓN					
Nombrados por Comisión Clínica	2	100%	0	0%	2
Nombrados por Comisión de Cuidados	1	50%	1	50%	2
VOCALES POR DESIGNACIÓN					
Nombrados por Presidencia Diputación de Valencia	1	25%	3	75%	4
Nombrados por Conselleria de Sanitat	2	100%	0	0%	2
SECRETARÍA	0	0%	1	100%	1
TOTAL	11	55%	9	45%	20

La presencia de mujeres es mayoritaria y también ocupan todos los cargos más destacados. No obstante, hay una tendencia hacia la paridad en la composición porque la diferencia de integrantes entre hombres y mujeres es muy pequeña.

JUNTA DE GOBIERNO:

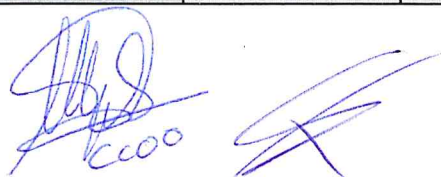


JUNTA DE GOBIERNO	MUJERES	%	HOMBRE	%	TOTAL
PRESIDENCIA	1	100%	0	0%	1
Vocalía del Patronato	0	0%	0	0%	0
Presidencia Comisión Investigación HGUV	0	0%	1	100%	1
Presidencia CEIC HGUV	0	0%	1	100%	1
Representante Comisión Clínica	1	100%	0	0%	1
Representante Comisión de Cuidados	0	0%	1	100%	1
SECRETARÍA	0	0%	1	100%	1
TOTAL	2	33,3%	4	66,6%	6

La presencia de hombres duplica a la de mujeres, pero el reparto de cargos destacados tiende a la paridad.

COMITÉ CIENTÍFICO

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ CIENTÍFICO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
-----------------------------------	---------	---	---------	---	-------



Presidencia	0	0%	1	100 %	1
Secretaría	0	0%	1	100 %	1
Vocalías	3	37,5%	5	62,5 %	8
TOTAL	3	30,00 %	7	70,0 0%	10

El comité científico está integrado mayoritariamente por hombres y las mujeres no ostentan ningún cargo importante.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La FIHGU ha elaborado las siguientes instrucciones para la regulación de los procedimientos de contratación de 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 Comunidad Valenciana. En los puntos número 4 y 5 del último de los artículos citados se establece que:

4. La selección del personal deberá realizarse en el marco de 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 FIHGU 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 FIHGU establece unos requisitos generales para los solicitantes, que son los siguientes:

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.

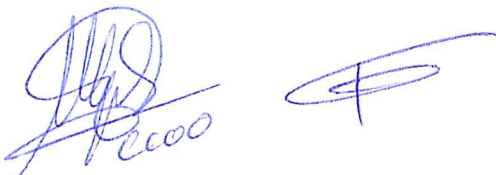
Todos estos requisitos deberán reunirse en el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante el proceso selectivo.

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 a 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 periodo 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 puedan surgir, la comisión evaluadora tendrá sede en la Fundación de Investigación del Hospital General de Valencia.

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 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 de Investigación del Hospital General Universitario de Valencia.

La información recibida será procesada exclusivamente para la gestión de la base de datos de contrataciones de personal.

Responsable del tratamiento de Datos: Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de Valencia.

Finalidad de tratamiento de los datos: Poder llevar a cabo la gestión del proceso de selección establecido en las bases de esta convocatoria.

Duración del tratamiento: El tratamiento de datos comprenderá el periodo de selección así como el periodo de posibles alegaciones y recursos que se puedan llevar a cabo con relación al mismo. Una vez definitivo y sin posibilidad de recurso posterior en vía administrativa o judicial, los datos personales de los candidatos serán eliminados de nuestras bases de datos.

Pseudonimización de datos: En la medida en que los recursos de la FIGHUV lo permitan, se procurará llevar a cabo un procedimiento de pseudonimización de los datos que hayan de ser publicados, de manera que sólo sean reconocibles para la persona titular del dato. En todo caso se limitará la publicación de datos personales al mínimo indispensable para que el interesado pueda conocer su situación respecto al procedimiento de selección.

Los datos facilitados no serán cedidos a terceros, salvo por imperativo legal o para poder dar necesario cumplimiento al objeto de la convocatoria.



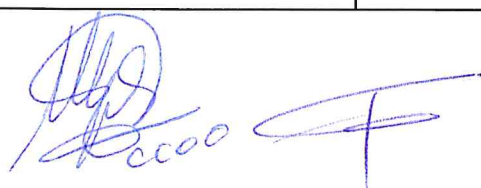
En todo momento puede hacer uso de sus derechos en materia de protección de datos personales. Para ello, tendrá que remitir escrito fundamentando su petición y aportando copia de DNI o documento que acredite su identidad a la FIHGUV, Hospital General Universitario, pabellón B 4 planta, Avenida 3 cruces s/n Valencia (46014). En caso de que una vez solicitado entienda que no se han respetado sus derechos, siempre podrá elevar la cuestión a la Agencia Española de Protección de Datos.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto por el Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales 2016/679 y resto de normativa española en la materia.

En las tablas se muestran los datos de la plantilla desagregados por sexos y por edad.

PLANTILLA:

Categorías Profesionales	Mujeres	%	Hombre	%	Total
Asistencial A1	24	72,73%	9	27,27%	33
Jefe/a de Investigación	1	100,00 %	0	0,00%	1
Médico/a Especialista	10	66,67%	5	33,33%	15
Investigador/a	5	100,00 %	0	0,00%	5
Biólogo/a	6	85,71%	1	14,29%	7
Farmacéutico/a	1	25,00%	3	75,00%	4
Químico	1	100,00 %	0	0,00%	1
Administración A1	5	62,50%	3	37,50%	8
Gerente/a	1	100,00 %	0	0,00%	1
Abogado/a	0	0,00%	1	100,00 %	1
Ingeniero/a	3	60,00%	2	40,00%	5
Economista	1	100,00 %	0	0,00%	1
Asistencial A2	9	81,82%	2	18,18%	11
Nutricionista	4	80,00%	1	20,00%	5



Enfermero/a	5	83,34%	1	16,66%	6
Asistencial Técnicos Superiores B	8	88,89%	1	11,11%	9
Técnico/a Laboratorio	6	100,00%	0	0,00%	6
Técnico/a Anatomía Patológica	1	100,00%	0	0,00%	1
Ayudante de Investigación	1	50,00%	1	50,00%	2
Servicios Generales Técnicos Superiores B	4	80,00%	1	20,00%	5
Oficial/a Administrativo	4	80,00%	1	20,00%	5
Administración Técnicos Medios C	6	75,00%	2	25,00%	8
Auxiliar Administrativo	5	71,43%	2	28,57%	7
Gestor/a de Calidad	1	100,00%	0	0,00%	1
Totales	56	75,68%	18	24,32%	74

La plantilla es mayoritariamente femenina (75,68%) y las mujeres aventajan también en número a los hombres en todas las categorías, principalmente en las categorías asistenciales. En algunas especialidades representan el 100%, pero en muchas de ellas los porcentajes son realmente muy altos. Llama la atención también el elevado porcentaje de mujeres con profesiones ligadas a los roles tradicionales femeninos, como enfermera y nutricionista, aunque su presencia es también mayoritaria en otras profesiones ligadas tradicionalmente a roles masculinos, como médica, jefa de investigación, bióloga, química... economista, evidenciando que se rompen techos de cristal.

La gerencia, que es el principal cargo directivo de la Fundación, la ocupa también una mujer, que también desarrolla una actividad investigadora, como investigadora principal y jefa de laboratorio.

RANGOS DE EDAD:



Rangos de edad	Mujeres	Hombres	Total	%
<25	5	1	6	8,19%
25-34	30	10	40	54,05%
35-44	11	4	15	20,27%
45-54	9	2	11	14,86%
55-64	1	1	2	2,70%
>65	0	0	0	0,00%
Total	56	18	74	100%
%	75,68%	24,32%	100%	

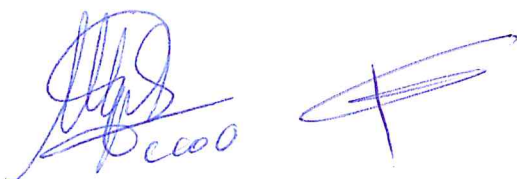
La mitad de las personas que integran la plantilla son mujeres jóvenes, de 25 a 34 años, que triplican en número a los hombres. Le sigue en volumen el grupo de 35 a 55 años que representa un 20,27%, integrado por más del doble de mujeres que de hombres.

En general se trata de una plantilla joven.

Antigüedad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Menos de 2 años	3	16,66%	15	83,33%	18
De 2 a 5 años	9	28,12%	23	71,86%	32
de 6 a 10 años	5	27,77%	13	72,22%	18
de 11 a 15 años	1	16,66%	5	83,33%	6
Total	18	24,32%	56	75,68%	74

Por antigüedad las mujeres lideran todos los sectores.

TIPGS DE CONTRATOS PLANTILLA



Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total	%
Fijo	23	5	28	37,84%
Temporal	33	13	46	62,16%
Total	56	18	74	100,00%
%	75,68%	24,32%	100,00%	

CONTRATOS PERSONAL DE GESTIÓ

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total	%
Fijo	8	2	10	76,92%
Temporal	2	1	3	23,08%
Total	10	3	13	100,00%
%	76,92%	23,08%	100,00%	

PERSONAL INVESTIGADOR

Personal Investigador	Mujeres	Hombres	Total	%
Fijo	15	3	18	29,51%
Temporal	31	12	43	70,49%
Total	46	15	61	100%
%	75,40%	24,60%	100%	



En los tipos de contrato realizados a la plantilla destaca que el 62,16% son temporales y afectan mayoritariamente a mujeres, en los de personal de gestión la cifra se invierte, ya que el 76,92% son fijos y también afectan mayoritariamente a mujeres. En personal investigador es elevado el porcentaje (70.49%) de contrataciones temporales que se realizan y que mayoritariamente afectan a mujeres, que casi triplican en número a los hombres.

CONTRATACIONES-JORNADAS

Jornada laboral	Mujeres	Hombres	Total	%
Jornada completa	37	10	47	63,51%
Jornada parcial	19	8	27	36,49%
Total	56	18	74	100,00%
%	75,68%	24,32%	100,00%	

Las contrataciones a jornada completa son más de la mitad de las realizadas y mayoritariamente afectan a mujeres.

Horas de contratos	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Menos de 20 horas	3	33,33%	6	66,66%	9
entre 20h y 39 horas	5	27,78%	13	72,22%	18
Más de 39 horas	10	21,28%	37	78,72%	47
Total	18	24,32%	56	75,68%	74




En todos los grupos son las mujeres las que los lideran, pero atendiendo a que son mayoritarias en la plantilla no se aprecian sesgos sexistas.

FORMACIÓN

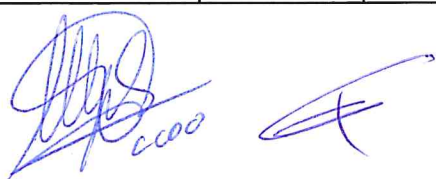
Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Ciclo Formativo	13	81,25%	3	18,75%	16	21,63%
Grado	40	72,73%	15	27,27%	55	74,32%
Doctor	3	100,00	0	0,00%	3	4,05%
Totales	56	75,68%	18	24,32%	74	100,00 %

La cualificación profesional de la plantilla es elevada, como evidencia el 74,32% de personas con estudios de grado y las mujeres de nuevo aventajan en número a los hombres casi triplicando las cifras.

También es de resaltar que sólo disponen de doctorados las mujeres.

CATEGORÍAS PROFESIONALES Y ESTUDIOS

Categorías Profesionales						Nivel de estudios		
	Mujeres	%	Hombres	%	Total		Mujeres	Hombres
Asistencial A1	24	72,73 %	9	27,27%	33			
Jefe/a de Investigación	1	100%	0	0,00%	1	Doctora	0	





Médico/a Especialista	10	66,67 %	5	33,33%	15		2 Doctores y 8 Grados	5 grados
Investigador/a	5	100,00 %	0	0,00%	5		5 Grados	0
Biólogo/a	6	85,71 %	1	14,29%	7		6 Grados	1 Grado
Farmacéutico/a	1	25,00 %	3	75,00%	4		1 Grado	3 Grados
Químico	1	100,00 %	0	0,00%	1		1 Grado	0
A Administración A1	5	62,50 %	3	37,50%	8			
Gerente/a	1	100,00 %	0	0,00%	1		Grado	0
Abogado/a	0	0,00 %	1	100,00%	1		0	Grado
Ingeniero/a	3	60,00 %	2	40,00%	5		3 Grados	2 Grados
Economista	1	100,00 %	0	0,00%	1		Grado	0
Asistencial A2	9	81,82 %	2	18,18%	11			
Nutricionista	4	80,00 %	1	20,00%	5		4 Grados	1 Grado
Enfermero/a	5	83,34 %	1	16,66%	6		5 Grados	1 Grado



Asistencial Técnicos Superiores B	8	88,89 %	1	11,11%	9			
Técnico/a Laboratorio	6	100,0 0%	0	0,00%	6		6 Ciclos formativ os	0
Técnico/a Anatomía Patológica	1	100,0 0%	0	0,00%	1		1 Ciclo Formati vo	0
Ayudante de Investigación	1	50,00 %	1	50,00%	2		1 Grado	1 Grado
Servicios Generales Técnicos Superiores B	4	80,00 %	1	20,00%	5			
Oficial/a Administrativo	4	80,00 %	1	20,00%	5		2 Grados y 2 Ciclos formativ os	1Ciclo Formativ o
Administración Técnicos Medios C	6	75,00 %	2	25,00%	8			
Auxiliar Administrativo	5	71,43 %	2	28,57%	7		1 Grado 4 Ciclos Formati vos	2 Ciclos Formativ os
Gestor/a de Calidad	1	100,0 0%	0	0,00%	1		Grado	0
Totales	56	75,68 %	18	24,32%	74			

La tabla vuelve a reflejar claramente que la plantilla de FIHGU cuenta con un nivel formativo elevado. Las personas trabajadoras de la plantilla con niveles formativos más bajos se concentran

en las categorías inferiores, con alguna excepción y las mujeres son mayoría en estas categorías. En técnicos medios las mujeres lideran la tabla, al igual que en las categorías profesionales superiores.

FORMACIÓN REALIZADA POR LA PLANTILLA PARA ACTUALIZAR CONOCIMIENTOS

Nº de personas que han recibido formación	Mujeres	Hombres	Total
2020	17	6	23
2021	8	0	8
2022	3	4	7
TOTAL	28	10	38

En la tabla se aprecia que el número de mujeres de la plantilla de la Fundación que ha realizado formación en los últimos tres años casi triplica en número a los hombres.

La pandemia de la Covid-19, motivó que entre 2019 y 2021 se interrumpiesen las actividades previstas en materia de formación, por las recomendaciones del propio Ministerio de Sanidad de evitar reuniones, lo que provocó que se quedasen por realizar distintas actuaciones pendientes en ese sentido, entre ellas cursos presenciales de formación en igualdad y de prevención de la violencia de género que iban dirigidos a toda la plantilla y para los que se preveía contratar personal externo a la Fundación.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El objetivo prioritario es evitar cualquier tipo de barrera profesional para las mujeres que parta de criterios sexistas y ayudar a que las mujeres accedan a mayor cantidad de puestos directivos y logren mayor nivel de cualificación y reconocimiento profesional, para evitar desequilibrios. No obstante la promoción se plantea con criterios de igualdad de género y lógicamente también afectará a los hombres de la plantilla.

Debido a las características de contratación de la FIHGUV en ocasiones no es factible utilizar el procedimiento de promoción interna, ya que la selección del personal deberá realizarse con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria, por lo que no es posible publicar plazas a las que solo puedan optar trabajadores de la Fundación.



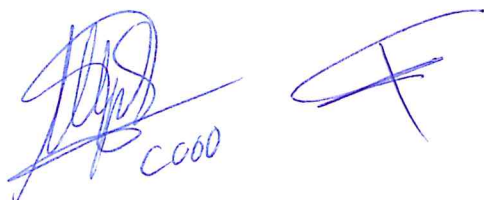
CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La auditoría retributiva tiene la vigencia de la prórroga del Plan de Igualdad, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 y se realiza con el objeto de comprobar que el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

RETRIBUCIONES NORMALIZADAS

Promedio

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	Total Retribuciones		Diferencia
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
7 ENFERMERA/O	6,00	1,00	85,71%	25.940,19	26.320,58	1,45%
2 TÉCNICOS ESPECIALISTAS	7,00			23.144,76		
7 AYUDANTE INVESTIGACIÓN	1,00			21.129,24		
6 ABOGADO/A		1,00			32.508,74	
9 INGENIERO/A SUPERIOR	1,00	2,00	33,33%	29.703,22	29.320,11	-1,31%
2 ECONOMISTA	1,00			32.055,70		
3 BIÓLOGO/A	5,00			30.536,94		
9 RELACIONES LABORALES		1,00			28.230,71	
3 OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	5,00	1,00	83,33%	26.478,00	27.076,90	2,21%
4 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	4,00	1,00	80,00%	20.154,47	19.560,11	-3,04%
2 ANALISTA SISTEMAS FORMATICOS	1,00			27.509,49		
5 JEFE/A DE INVESTIGACIÓN	1,00			42.441,87		
6 MÉDICO/A ESPECIALISTA	9,00	5,00	64,29%	29.682,20	29.552,63	-0,44%
9 INVESTIGADOR/A	1,00	1,00	50,00%	29.681,50	29.851,53	0,57%
0 FARMACÉUTICO/A	1,00	3,00	25,00%	29.186,59	29.223,51	0,13%
1 JEFE/A DE ÁREA	1,00			32.332,24		
4 NUTRICIONISTA/ DIETISTA	4,00	1,00	80,00%	25.899,37	26.444,61	2,06%
4 BIOLOGO/A PRACT. 2º AÑO	1,00	1,00	50,00%	21.875,71	22.153,43	1,25%
6 INGENIERO/A PRACT 2º AÑO	1,00			21.875,71		
9 INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL	5,00			30.144,53		



RETRIBUCIONES NORMALIZADAS

Mediana

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	Total Retribuciones		
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia
ENFERMERA/O	6,00	1,00	85,71%	25.857,99	26.320,58	1,76%
TÉCNICOS ESPECIALISTAS	7,00			22.685,19		
AYUDANTE INVESTIGACIÓN	1,00			21.129,24		
ABOGADO/A		1,00			32.508,74	
INGENIERO/A SUPERIOR	1,00	2,00	33,33%	29.703,22	29.320,11	-1,31%
ECONOMISTA	1,00			32.055,70		
BIÓLOGO/A	5,00			30.220,05		
RELACIONES LABORALES		1,00			28.230,71	
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	5,00	1,00	83,33%	26.683,10	27.076,90	1,45%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	4,00	1,00	80,00%	20.316,02	19.560,11	-3,86%
ANALISTA SISTEMAS						
DRMATICOS	1,00			27.509,49		
JEFE/A DE INVESTIGACIÓN	1,00			42.441,87		
MÉDICO/A ESPECIALISTA	9,00	5,00	64,29%	29.850,04	29.579,97	-0,91%
INVESTIGADOR/A	1,00	1,00	50,00%	29.681,50	29.851,53	0,57%
FARMACÉUTICO/A	1,00	3,00	25,00%	29.186,59	29.207,85	0,07%
JEFE/A DE ÁREA	1,00			32.332,24		
NUTRICIONISTA/ DIETISTA	4,00	1,00	80,00%	25.845,83	26.444,61	2,26%
BIOLOGO/A PRACT. 2º AÑO	1,00	1,00	50,00%	21.875,71	22.153,43	1,25%
INGENIERO/A PRACT 2º AÑO	1,00			21.875,71		
INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL	5,00			30.342,61		

La auditoría retributiva realizada por la Entidad permite detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos. Se establecerá un plan de actuación con acciones correctoras con el fin de garantizar la igualdad retributiva.

La Fundación ha facilitado las bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo entre los que se encuentran:

- Convenio colectivo de aplicación.

- Información relativa a la contratación de los empleados/as (sexo, fecha de contratación, tipo de jornadas, puesto, área, retribuciones).

- Registro retributivo 2022.

De acuerdo con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

El análisis por categorías permite observar que no existen diferencias discriminatorias en cuanto a género, teniendo en cuenta que la plantilla está ampliamente feminizada, siendo el 75,34% mujeres y el 24,66% hombres.

Tanto en el promedio normalizado, como en la mediana normalizada se puede constatar claramente que las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son insignificantes, destacando un porcentaje superior las retribuciones en los puestos de Ingeniero superior, médico especialista y auxiliar administrativo.

La FIHGUV cumple con la normativa de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

ABSENTISMO

Absentismo	Mujeres	Días	Hombres	Días	Total	Días
Enfermedad común por IT	35	841	7	155	42	996
Accidente de trabajo	1	115	0	0	1	115
Accidente de trabajo sin baja	0	0	0	0	0	0



Maternidad/paternidad	5	555	2	207	7	762
-----------------------	---	-----	---	-----	---	-----

El absentismo se produce mayoritariamente en mujeres y en mayor número por enfermedades comunes, por las que las mujeres quintuplican las bajas de los hombres por las mismas razones. Cabe destacar que los accidentes de trabajo son mínimos en la plantilla y que las mujeres lideran las bajas por maternidad para atención y cuidado de los hijos, que son más del doble de las que se registran por paternidad.

En materia de prevención de riesgos laborales la Fundación aplica un plan de actuación cuyo objetivo es evitar que se produzcan situaciones de riesgos que pueden producir daño sobre la salud o seguridad de las trabajadoras y trabajadores, así como el deterioro de las instalaciones y productos que se utilizan.

Para ello se ha contratado el servicio de una empresa externa que facilita especialistas en seguridad del trabajo, higiene industrial, ergonomía, psicología aplicada y vigilancia de la salud.

Personas expertas en prevención de riesgos laborales externas han formado a la plantilla en esa materia.

En cuestiones de prevención se contemplan también actuaciones que afectan a protección de la maternidad, adaptación a las condiciones personales de la persona trabajadora, entre otras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La plantilla de FIHGU es mayoritariamente femenina y las mujeres están mayoritariamente representadas en todos los ámbitos, como se puede ver en las tablas que se han ido mostrando en páginas anteriores.

En los órganos directivos de la Fundación ostentan los principales cargos, aunque no así en el comité científico, donde se aprecia un claro desequilibrio en favor de los hombres, a pesar de que ellas cuentan con los niveles más elevados de formación. En la Junta de Gobierno se tiende a la paridad en el reparto de cargos entre mujeres y hombres, aunque en la composición estos últimos duplican en número a las mujeres. En el patronato la presencia de mujeres es mayoritaria y ocupan todos los cargos destacados, únicamente hay una tendencia a la paridad en la composición.

La gerencia es exclusivamente femenina y está ocupada por una mujer que además es jefa de investigación.

RETRIBUCIONES

Se realizan atendiendo al principio de transparencia retributiva, con el objeto de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres. Este principio tiene también como finalidad ayudar a detectar e identificar discriminaciones tanto directas como indirectas.



Si prima la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, recogido en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

La Fundación está adherida al protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo del Hospital General Universitario de Valencia, desde el 3 de febrero de 2020, a la espera de que una empresa externa que ha contratado la gerencia presente el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que se le ha encargado y en el que se encuentra trabajando en estos momentos, el cual se ajustará a todo lo dispuesto por la legislación vigente.

El acuerdo actual de adhesión recoge que toda persona empleada, sin diferencia de régimen jurídico, relación o duración del empleo tiene derecho a ser tratada con dignidad, recibir un trato correcto y respetuoso y a que se respete su intimidad e integridad física y moral.

Ninguna persona trabajadora puede ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos y no puede ser objeto de discriminación por razón de sexo, edad, nacimiento, origen racial o étnico, orientación sexual, religión o convicciones, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.

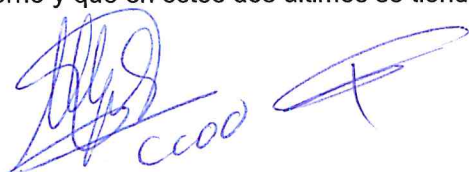
Se describen los distintos tipos de acosos y que toda la plantilla está sometida a los principios de equidad y no discriminación. Y se detalla el proceso de actuación frente al acoso y la violencia psicológica en el trabajo.

Para facilitar el acceso a la información sobre el proceso que se ha de seguir para realizar una denuncia, tanto si se trata de una persona afectada como de una persona testigo de la situación, la Fundación ha promovido la realización de un vídeo tutorial que utilizan los profesionales del hospital y que orienta sobre el proceso a seguir, que en el caso de la Fundación es más sencillo, ya que lo realiza y tramita personalmente Carmen Escobedo Lucea desde la gerencia. Se ocupa de la entrevista con la persona denunciante, de recopilar todos los datos, de verificar la situación y de aplicar la solución, al igual que de ayudar en la interposición de denuncias en la fiscalía si corresponde. Los trámites son realizados siempre aplicando criterios de confidencialidad y de respeto a la intimidad.

CONCLUSIONES:

El análisis de las gráficas anteriores pone de relieve que la presencia de mujeres es mayoritaria en todos los ámbitos de la Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de Valencia y los hombres apenas integran la cuarta parte de la plantilla.

Las mujeres ocupan los principales cargos directivos en la Gerencia, Patronato y Junta de Gobierno y que en estos dos últimos se tiende a la paridad en cuanto a la composición.



El comité científico, en cambio, está integrado mayoritariamente por hombres y las mujeres no ostentan ningún cargo importante, aunque en niveles de estudios tienen una formación superior a la de ellos, como se refleja en la gráfica de la formación de la plantilla.

En las categorías profesionales las mujeres lideran claramente las asistenciales, con porcentajes altísimos y en el resto superan también con mucho a los hombres. El pronunciado desequilibrio que se aprecia en las categorías asistenciales no favorece necesariamente a las mujeres, ya que en muchos casos va asociado a profesiones en sintonía con roles tradicionalmente femeninos que le otorgaban el papel de cuidadora entendido en un sentido amplio.

Por lo que respecta a las categorías administrativas, las mujeres ocupan mayoritariamente los rangos más bajos.

En cuanto a contrataciones los contratos temporales afectan a un elevado porcentaje de la plantilla y en fijos los hombres se encuentran en una clara desventaja, respecto a las mujeres, lo que también se da para estos últimos en los del personal de gestión; aunque en ambos casos, en mujeres y hombres, existe un elevado porcentaje de contrataciones temporales en líneas generales.

En contratos de gestión no obstante se vuelve a inclinar la balanza en favor de las mujeres en contratos fijos. Y en personal investigador los contratos temporales afectan a los dos sexos, más a las mujeres porque son mayoría, pero los niveles globales para ambos son elevados, ya que superan el 70%.

La cualificación de la plantilla es elevada, como queda reflejado claramente en la gráfica, donde se aprecia que la gran mayoría cuenta con estudios superiores, y los grados representan el 74% y los niveles de ciclos formativos el 21%. En estos últimos ciclos las mujeres representan un 81%.

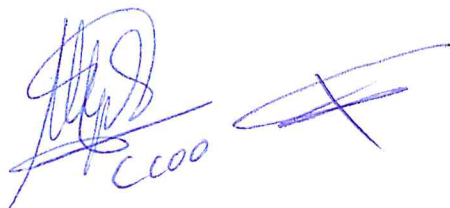
Las mujeres son mayoritariamente las que destacan en número en todas las titulaciones académicas superiores y las únicas que cuentan con doctorados.

En categorías profesionales se concentran los niveles formativos más bajos y la mayoría de quienes las ocupan son mujeres, que también lideran el resto de categorías medias y superiores. No obstante, se aprecia también un nivel desigual de estudios superiores en mujeres con categorías B y C y se debería valorar la posibilidad de promoción interna.

En formación para actualización de conocimientos las mujeres son más activas y casi triplican a los hombres en el número de la realizada.

ÁREAS DE ACTUACIÓN:

El Plan se estructura con ocho áreas de actuación para facilitar su desarrollo y la aplicación de su contenido a través de diferentes acciones.



1- ACCESO AL EMPLEO- PROCESO DE SELECCIÓ Y CONTRATACIÓ

El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, en las pruebas de selecci3n y en las ofertas que se realicen. Se aplica el protocolo que se ha explicado anteriormente.

Facilitar mayor estabilidad a las trabajadoras y trabajadores científcos.

Acciones:

a) Publicitar las ofertas de empleo, facilitar la informaci3n de las mismas y dar cuenta de la participaci3n de mujeres y hombres.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones
- Metodología: El objetivo es dar a conocer todas las ofertas de empleo y todos los aspectos que competen a las mismas aplicando criterios de igualdad.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de Recursos Humanos de la Fundaci3n, encargado de revisar el contenido con el asesoramiento de una persona experta en igualdad.
 - Recursos Materiales: formularios, anuncios de las ofertas y publicitaci3n en la página web
- Temporalizaci3n: Todo el ańo 2023 completo, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023.
- Indicadores de evaluaci3n: Valoraci3n de las modificaciones que se introduzcan para adaptar el proceso a los criterios de igualdad.
- Propuestas de mejora: Dar continuidad a esta acci3n para que toda la informaci3n económica de la Fundaci3n sea accesible para la consulta aplicando los criterios de transparencia e igualdad.

b) Revisar las bases para evitar sesgos de género y para el uso de un lenguaje inclusivo.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
- Metodología: Redactar las bases aplicando un lenguaje inclusivo y criterios de igualdad.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de Recursos Humanos.
 - Recursos Materiales: Los formatos en los que se realizan habitualmente por parte de la Fundaci3n, que son digitales y físcos.
- Temporalizaci3n: Todo el ańo 2023 completo, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023.
- Indicadores de evaluaci3n: Comprobaci3n de los niveles en los que se aplican los criterios de igualdad.
- Propuestas de mejora: Mantener esta acci3n en el futuro, de forma continuada.



c) Redactar y diseñar las bases de las convocatorias de empleo con criterios de igualdad, e incorporando en los méritos valorables criterios de formación y experiencia en igualdad de género.

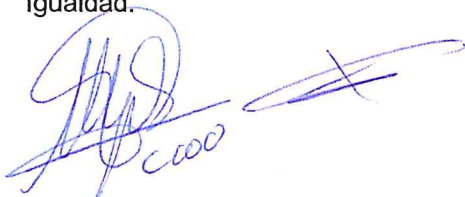
- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
- Metodología: Redactar las bases con criterios de igualdad introduciendo apartados específicos de méritos en los que se puntúe la formación y experiencia en igualdad de género.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de Recursos Humanos y Gerencia.
 - Recursos Materiales: La documentación en los formatos en los que se realizan habitualmente por parte de la Fundación, que son digitales y físicos.
- Temporalización: Tercer y cuarto trimestre de 2023
- Indicadores de evaluación: Reflejar en una tabla su aplicación y la cantidad de mujeres y hombres que se han empleado y que cumplen esos criterios específicos.
- Propuestas de mejora: Dar continuidad en el futuro en las convocatorias de empleo.

d) Estudiar la incorporación, a través de la negociación colectiva, de reservas y preferencias en los procesos selectivos, de modo que en igualdad de condiciones tengan preferencia las mujeres para ser contratadas en los grupos de las convocatorias en las que estén infrarrepresentadas y cuando sean víctimas de violencia de género.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla, nuevas incorporaciones y personas interesadas en los procesos de selección y contratación.
- Metodología:
 - Revisión de los protocolos de selección y contratación de trabajadoras y trabajadores con criterios de igualdad en todas las categorías profesionales para que se ajusten a los objetivos del plan y facilitar una mayor estabilidad a las trabajadoras y trabajadores científicos en el ámbito de la investigación.
 - Promover la negociación colectiva para establecer las reservas de los procesos selectivos y facilitar la contratación de víctimas de violencia de género.
- Recursos:
 - Recursos humanos: Personal de RRHH de la Fundación y asesoramiento de una persona técnica de Igualdad.
 - Recursos materiales: Modelos y protocolos de selección y contratación.
 - Recursos económicos: Se dedicarán los recursos económicos que se precisen.
- Indicadores de evaluación: Realizar el análisis de la evolución de la plantilla que refleje el nivel de consecución de los objetivos anteriores.
- Procurar la paridad en todos los ámbitos.
- Temporalización: Tercer y cuarto trimestre de 2023
- Propuestas de Mejora: Facilitar el acceso de la plantilla y de las personas interesadas colgando la documentación en la página web de la Fundación, en el apartado de transparencia.

e) Realizar un informe del seguimiento de la evolución de la plantilla con criterios de igualdad, con los indicadores que facilite la Comisión de Igualdad.

- Personas destinatarias: Personal de RRHH de la Fundación y de la Comisión de Igualdad.



- Metodología: Elaborar un informe de seguimiento anual.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de RRHH y de la Comisión de Igualdad.
 - Recursos Materiales: Plantillas de trabajo de la Fundación.
- Temporalización: Cuarto trimestre de 2023.
- Indicadores de evaluación: Comparar los datos con los del año anterior mediante la elaboración de una tabla que los refleje.
- Propuestas de mejora: Mantener este seguimiento en el futuro.

f) Garantizar/procurar la paridad en los tribunales y órganos de selección del personal, formando a la Comisión Evaluadora en Igualdad de género.

- Personas destinatarias: Personal de RRHH de la Fundación, Gerencia y Comisión de Igualdad.
- Metodología: Elegir la composición de tribunales y los órganos de selección de acuerdo a los criterios de igualdad en la representación, procurando siempre que sea paritaria, para lo cual se formará también a los integrantes de una Comisión Evaluadora en materia de igualdad de género.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de RRHH, de Gerencia, de la Comisión de Igualdad y una persona experta en igualdad que les asesore y forme.
 - Recursos formativos: Realización de formación en Igualdad para las personas a las que va dirigida la acción.
 - Recursos económicos: los que se precisen.
- Temporalización: Tercer y cuarto trimestre de 2023.
- Indicadores de evaluación: Seguimiento de la formación y de la aplicación de la misma.
- Propuestas de mejora: Mantener la línea de actuación en la paridad de los tribunales y órganos de selección de personal.


2-CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El objetivo es hacer compatible para las trabajadoras y los trabajadores la vida laboral y la familiar, sin que el sexo suponga un sesgo. En este sentido se valorarán las condiciones de trabajo y se concederán licencias por riesgo de embarazo y lactancia, por maternidad y paternidad, además de otros permisos y excedencias que faciliten la conciliación, promoviendo la corresponsabilidad.

Acciones:

a) Flexibilización en los horarios laborales, y mejora de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
- Metodología: Se elaborará un documento donde se reflejen todas las medidas de flexibilización de horarios y de conciliación por maternidad, paternidad, permisos de lactancia, atención de familiares, atención de personas dependientes, permisos para exámenes y excedencias, entre otras. En el mismo documento se explicará cómo realizar las gestiones para la consecución de esas medidas por parte de las personas interesadas.



- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de RRHH de la Fundació. Si se precisa se contarà con el asesoramiento de una persona experta en relaciones laborales.
 - Recursos Materiales: Plantillas y materiales administrativos en soportes físicos y digitales y en intranet. Publicación en la página web de la Fundació.
- Temporalización: Tercer y cuarto cuatrimestre de 2023.
- Indicadores de evaluación: Contabilizar el número de personas de la plantilla que solicitan permisos y licencias o adaptaciones horarias, y los motivos por los que lo hacen, así como el número de horas anuales que se destinan a ello, desagregadas por sexos.
- Propuestas de mejora: Procurar adaptar las opciones a las necesidades de las personas que solicitan los permisos y licencias.

b) Negociar entre representantes de la empresa y de las trabajadoras y los trabajadores, las medidas que favorezcan la conciliación y sensibilización en la corresponsabilidad masculina.

- Personas destinatarias: Representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.
- Metodología: Elaboración de un protocolo para la mejora de la conciliación y seguimiento de la evolución del incremento de la corresponsabilidad a lo largo de la duración del Plan de igualdad.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de RRHH de la Fundació.
 - Recursos Materiales: canales administrativos de la Fundació.
 - Recursos de espacio: Sala de reuniones de la Fundació.
 - Recursos económicos: Los que se precisen.
- Temporalización: segundo, tercer y cuarto trimestre de 2023.
- Indicadores de evaluación: Detallar las mejoras de conciliación acordadas.
- Propuestas de mejora: Facilitar que la consulta del protocolo sea accesible para toda la plantilla, colgándola en la sección de igualdad de la página web de la Fundació.

3-FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

El objetivo es promover la formación y actualización de los conocimientos de la plantilla en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género para ello se promueven actividades formativas dirigidas a toda la plantilla, con cursos internos y externos a cargo de especialistas en Igualdad.

Con ello se pretende también ayudar a derribar barreras y sesgos.

Se incentivará la colaboración con otros centros y fundaciones de investigación cuando sea posible realizarla.

Se ha realizado ya formación en sensibilización en igualdad dirigida a toda la plantilla y se ha incentivado la formación básica en esa materia, con la difusión de cursos de otras entidades que han realizado algunas personas de la plantilla. La pandemia motivó que entre 2019 y 2021 se cancelase la organización de diversos cursos y charlas sobre igualdad y violencia de género previstos para la formación de la plantilla, por las recomendaciones del propio Ministerio de Sanidad de evitar reuniones.

Acciones:

a) Programar y realizar actividades de sensibilización en favor de la igualdad para toda la plantilla.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Metodología:
 - Promover la realización de cursos de formación en igualdad con la contratación de personal formador externo especialista en igualdad, y facilitar que se lleven a cabo en horario laboral.
 - Difundir y promocionar las actividades formativas online en materia de igualdad que organizan otras entidades y entre ellas las de la escuela virtual del Institut de les Dones y las que promueven el Ministerio de Igualdad, la EVES, la Diputación de Valencia y el Hospital General Universitario de Valencia; así como otras que se convoquen y puedan resultar de interés para la plantilla.
- Recursos:
 - Recursos humanos: Contratación de una persona externa experta en formación en igualdad para realizar las actividades formativas que organice la Fundación. Personal de administración que difunda las convocatorias formativas online y presenciales de otras entidades.
 - Recursos materiales: cauces internos de la Fundación para información a la plantilla. Elaboración de los materiales didácticos de apoyo de la formación.
 - Recursos de espacio: aulas de Docencia del Hospital General Universitario de Valencia.
 - Recursos económicos: Los que se precisen.
- Temporalización: tercer y cuarto trimestre de 2023.
- Indicadores de evaluación:
 - Los datos de formación se recogerán en una gráfica que refleje la cantidad de cursos realizados, su contenido y el nivel de participación de la plantilla.
 - Nivel de asistencia a las actividades formativas.
- Propuestas de mejora: Realizar nuevos cursos para formación en igualdad anualmente y procurar la asistencia de la plantilla y de nuevas incorporaciones a los mismos.

b) Formación en prevención de la violencia de género, con cursos internos y externos dirigidos a toda la plantilla.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Metodología:
 - Promover la realización de cursos de formación en prevención de la violencia de género con la contratación de personal formador externo especialista en igualdad, y facilitar que se lleven a cabo en horario laboral.
 - Difundir y promocionar las actividades formativas online en materia de prevención de violencia de género que organizan otras entidades y entre ellas las de la escuela virtual del Institut de les Dones y las que promueven el Ministerio de Igualdad, el EVES, la Diputación de Valencia; así como otras que se convoquen y puedan resultar de interés para la plantilla.
- Recursos:
 - Recursos humanos: Contratación de una persona externa experta en formación en igualdad para realizar las actividades formativas que organice la Fundación. Personal de administración que difunda las convocatorias formativas online y presenciales de otras entidades.
 - Recursos materiales: cauces internos de la Fundación para información a la plantilla. Elaboración de los materiales didácticos de apoyo de la formación.

- Recursos de espacio: aulas de Docencia del Hospital General Universitario de Valencia.
- Recursos económicos: Los que se precisen.
- Temporalización: tercer y cuarto trimestre de 2023.
- Indicadores de evaluación:
 - Los datos de formación se recogerán en una gráfica que refleje la cantidad de cursos realizados, su contenido y el nivel de participación de la plantilla.
 - Nivel de asistencia a las actividades formativas.
- Propuestas de mejora: Realizar nuevos cursos para formación en igualdad anualmente y procurar la asistencia de la plantilla y de nuevas incorporaciones a los mismos.

c) Promover la investigación desde la perspectiva de género.

- Personas destinatarias: Personal investigador y científico de la Fundación
- Metodología:
 - Promover la realización de formación en igualdad con la contratación de personal formador externo especialista en igualdad, y facilitar que se lleve a cabo en horario laboral.
 - Difundir y promocionar las actividades formativas online en materia de igualdad y prevención de violencia de género que organizan otras entidades y entre ellas las de la escuela virtual de Igualdad del Institut de les Dones y las que promueven el Ministerio de Igualdad, el EVES, la Diputación de Valencia, Consorcio Hospital General Universitario de Valencia; así como otras que se convoquen y puedan resultar de interés para la plantilla.
 - Los datos de formación se recogerán en una gráfica empleando la base de datos, que refleje la cantidad de cursos realizados, su contenido y el nivel de participación de la plantilla, segregado pro sexos.
- Recursos:
 - Recursos humanos: Contratación de una persona externa experta en formación en igualdad para realizar las actividades formativas que organice la Fundación. Personal de administración que difunda las convocatorias formativas online y presenciales de otras entidades.
 - Recursos materiales: cauces internos de la Fundación para información a la plantilla. Elaboración de los materiales didácticos de apoyo de la formación.
 - Recursos de espacio: aulas de Docencia del Hospital General Universitario de Valencia.
 - Recursos económicos: Los que se precisen.
- Temporalización: segundo, tercer y cuarto trimestre de 2023.
- Indicadores de evaluación:
 - Los datos de formación se recogerán en una gráfica empleando la base de datos que refleje la cantidad de cursos realizados, su contenido y el nivel de participación de la plantilla segregada por sexos.
 - Nivel de asistencia a las actividades formativas.
- Propuestas de mejora:
 - Realizar nuevos cursos para formación en igualdad anualmente dirigidos al personal investigador y científico de la Fundación.
 - Formación en prevención de la violencia de género, con cursos internos y externos dirigidos a toda la plantilla.

4-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN-INFRRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El objetivo prioritario es evitar cualquier tipo de barrera profesional para las mujeres que parta de criterios sexistas y ayudar a que las mujeres accedan a mayor cantidad de puestos directivos y representativos de la Fundación con criterios de igualdad y a que logren mayor nivel de cualificación y reconocimiento profesional, para evitar desequilibrios.

Acciones:

a) Velar por que no exista discriminación ni en la clasificación profesional, por razón de sexo, ni en el acceso a puestos de responsabilidad y representatividad.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla
- Metodología: La dirección de FIHGU se compromete a trabajar en favor de la paridad en todos los órganos de gobierno y comités científicos para favorecer la igualdad. El objetivo se plantea a medio plazo.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal experto en Igualdad que ofrezca asesoramiento.
 - Recursos Materiales: Recursos internos para la difusión de la acción.
- Temporalización: Todo el año 2023 completo.
- Indicadores de evaluación: Se analizará la clasificación de la plantilla con perspectiva de igualdad, la representatividad de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad y la paridad.
- Propuestas de mejora:
 - Tener en cuenta los indicadores para que en el futuro se favorezca también la igualdad y la paridad.
 - La difusión de esta acción se realizará también cuando existan nuevas incorporaciones en la plantilla y en los equipos y grupos de investigación.

b) Contribuir a la promoción profesional de las mujeres a categorías superiores y a la representación en órganos de gobierno y comités científicos, incorporando medidas de acción positiva.

- Personas destinatarias: mujeres de la plantilla interesadas en la promoción y representación.
- Metodología: La dirección de FIHGUV se compromete a trabajar en favor de la paridad en todos los órganos de gobierno y comités científicos para favorecer la igualdad.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal experto en Igualdad que ofrezca asesoramiento.
 - Recursos Materiales: Recursos internos para la difusión de la acción.
- Temporalización: Todo el año 2023.
- Indicadores de evaluación: Se analizará anualmente el número de mujeres y porcentajes que se benefician de esta acción.
- Propuestas de mejora: Mantener la medida en el futuro con tendencia a la paridad.

c) Promoción del equilibrio en la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización y conio personas investigadoras principales.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

- Metodología: Se analizará la plantilla con criterios de igualdad para facilitar la paridad en todos los ámbitos de organización y en investigación.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de Recursos Humanos de la Fundación
 - Recursos Materiales: documentación interna de personal e intranet.
- Temporalización: Todo el año 2023.
- Indicadores de evaluación: Estudio de la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos señalados.
- Propuestas de mejora: Se valorarán positivamente las acciones tendentes a conseguir la paridad en la representación en todos los ámbitos.

d) Facilitar la accesibilidad y la información de las convocatorias en la página web de la fundación.

- Personas destinatarias: Personas interesadas.
- Metodología: Utilizar la página web como medio de fácil acceso a la consulta y difusión de las acciones programadas.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal del Gabinete de Comunicación.
 - Recursos Materiales: Las herramientas que ofrece la página web.
- Temporalización: Todo el año 2023
- Indicadores de evaluación: Realizar un seguimiento del número de consultas que se hacen en la web sobre la información de convocatorias.
- Propuestas de mejora: Los resultados se revisarán anualmente.

5-CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las medidas van encaminadas a evitar que se produzca discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva e identificar y corregir la discriminación si se produce.

Auditoría salarial. Acciones:

a) Análisis anual de las retribuciones salariales de mujeres y hombres para detectar si se producen brechas salariales.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones
- Metodología: Se realizará un registro retributivo anual con criterios de igualdad.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Recurso humanos y del área de finanzas de la Fundación
 - Recursos Materiales: Las plantillas de uso interno de la Fundación e intranet
- Temporalización: Cuarto trimestre de 2023
- Indicadores de evaluación: Análisis de los datos, con especial incidencia en las retribuciones de las categorías superiores.
- Propuestas de mejora: Adoptar medidas correctoras cuando sea necesario.

b) Diseñar una política retributiva equitativa para que mujeres y hombres.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
- Metodología: Establecer un modelo retributivo con criterios de igualdad para aplicarlo en la Fundación.

- Recursos:
 - Recursos Humanos: Gerencia y personal de Recursos Humanos, con el asesoramiento externo de una persona técnica en legislación laboral.
 - Recursos Materiales: Las herramientas internas de trabajo de la Fundación en materia retributiva e intranet.
 - Recursos económicos: Los que se precisen.
- Temporalización: Todo el año 2023.
- Indicadores de evaluación: Realizar una gráfica anual que refleje la aplicación de las líneas de la política retributiva
- Propuestas de mejora: Revisar los criterios aplicados y analizar si se ajustan a la realidad de la plantilla y corregir las carencias, en el caso de que se detecten.

6-RETRIBUCIONES

El objetivo es cumplir con los principios del Plan de Igualdad de que el mismo trabajo suponga la obtención del mismo sueldo para las mujeres y los hombres y ambos tengan idéntico acceso a los complementos que se ofrezcan.

Todo lo cual se realiza atendiendo al principio de transparencia retributiva, con el objeto de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres. Este principio tiene también como finalidad ayudar a detectar e identificar discriminaciones tanto directas como indirectas.

Acciones:

a) Velar por el cumplimiento de las directrices básicas del Plan en esta materia.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla
- Metodología: Se revisará que en las retribuciones no haya sesgos sexistas ni desigualdades entre mujeres y hombres, en materia retributiva.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de RRHH y Finanzas de la Fundación.
 - Recursos Materiales: documentación contable y administrativa de la Fundación
- Temporalización: Todo el año 2023.
- Indicadores de evaluación: Análisis de las retribuciones para comprobar que se ajustan al contenido del Plan de Igualdad.
- Propuestas de mejora: Se realizará un seguimiento anual.

b) Disponer de una estructura retributiva clara y transparente con el fin de evitar la discriminación.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y personas interesadas.
- Metodología: Los datos deben quedar claramente reflejados en bases de datos, tablas salariales, gráficas y ser accesibles en todo momento para la consulta.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de RRHH de la Fundación
 - Recursos Materiales: Documentación interna.
- Temporalización: Segundo, tercer y cuarto trimestre de 2023

- Indicadores de evaluación: Reflejar los datos del último año y su variación respecto al año anterior.
- Propuestas de mejora: Realizar las gráficas anualmente.

c) Vigilar que tanto las mujeres como los hombres tengan idéntico acceso a las indemnizaciones por razón de servicio y dar a conocer las disponibilidades en ese sentido.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Metodología: Datos reflejados en portal transparencia de la página web y accesibles a todo el personal destinatario, para su consulta y solicitud por registro electrónico.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de RRHH, Finanzas y Gerencia.
 - Recursos Materiales: Documentación interna y herramientas de la web.
- Temporalización: Todo el año 2023
- Indicadores de evaluación: Reflejar los datos en una gráfica y desagregarse por sexo. Propuestas de mejora: Realizar las gráficas anualmente.

7-SALUD LABORAL PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El objetivo es tratar de conseguir seguridad y bienestar laboral para mujeres y hombres en el desarrollo de su trabajo, desde un análisis de perspectiva de género de los riesgos laborales, riesgos psicosociales en los lugares donde realicen el mismo, en la disponibilidad de las herramientas y medios que precisen para sus funciones.

Acciones:

a) Análisis del absentismo laboral con perspectiva de género

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
- Metodología: Revisión de la actividad laboral, el absentismo y los motivos por los que se produce y realización de un seguimiento del mismo.
- Recursos:
 - Recursos humanos: personal de RRHH de la Fundación.
 - Recursos materiales: Documentación disponible en materia de prevención de riesgos laborales. Cartelería de tolerancia 0 en las dependencias de la Fundación.
- Temporalización: durante todo el año 2023.
- Indicadores de evaluación: Análisis del absentismo desagregado por sexos, especificando las causas que lo motivan.
- Propuestas de mejora: Revisión anual del absentismo desagregado por sexos y de las causas que lo motivan y seguimiento de las variaciones que se producen en cuanto a los datos del año anterior.

b) Vigilar el lenguaje sexista, reprobado y sancionado en su caso, las bromas y los comentarios misóginos.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

- Metodología: Comprobación del uso adecuado del lenguaje que se utiliza para evitar el sexismo
- Recursos:
 - Recursos humanos: personal de RRHH de la Fundación y asesoramiento de una persona técnica en Igualdad.
 - Recursos materiales: Documentación interna de administración y de publicaciones. Soportes internos de la página web y otros que se realicen en la Fundación.
- Temporalización: Todo el año 2023.
- Indicadores de evaluación: Analizar el uso del lenguaje para comprobar si se utiliza de forma inclusiva y facilitar la consulta de la miniguía de lenguaje no sexista de la Fundación.
- Propuestas de mejora: Vigilar de forma constante el uso del lenguaje inclusivo, promover acciones encaminadas al cambio de actitudes hacia la igualdad de género.

c) Elaborar un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, por acoso moral, laboral y mobbing.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
- Metodología: Se elaborará un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad de género, acoso moral y mobbing.
- Recursos:
 - Recursos humanos: RRHH, Comisión de igualdad, y apoyo externo de personal técnico en igualdad, .
 - Recursos materiales: externos de la empresa que realice el trabajo, las instalaciones de la Fundación para las negociaciones que se precisen por parte de la Comisión de Igualdad, incluyendo a las personas representantes legales de los trabajadores (RLT).
 - Recursos económicos: Los que se precisen.
- Temporalización: Todo el año 2023.
- Indicadores de evaluación: Análisis del contenido con la perspectiva de igualdad.
- Propuestas de mejora: Atender con agilidad las necesidades que se puedan plantear desde la plantilla.

d) Evitar el uso de imágenes sexistas, por razón de sexo, orientación sexual u otras identidades de género.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
- Metodología: Analizar el uso que se hace de las imágenes.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de RRHH y de Igualdad de la Fundación.
 - Recursos Materiales: Los cauces internos de trabajo de la fundación en administración.
- Temporalización: Todo el año 2023
- Indicadores de evaluación: Realizar un seguimiento de las imágenes que se usan y vigilar que se cumplan los criterios de igualdad y no discriminación.

- Propuestas de mejora: Anualmente recordar a la plantilla y a las nuevas incorporaciones la importancia de trabajar con criterios de igualdad y vigilar la difusión de imágenes no sexistas.

e) Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de prevención de riesgos laborales y atención a la salud y favorecer la adaptación o movilidad del puesto de trabajo en situación de embarazo, lactancia o problemas de salud.

- Personas destinatarias: Personal del Dpto. de Administración y Prevención de Riesgos Laborales
- Metodología: Establecer los procedimientos de prevención de riesgos laborales con criterios de igualdad y teniendo en cuenta las necesidades de la plantilla para darles respuesta con criterios no sexistas.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de Administración de Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación.
 - Recursos Materiales: La documentación interna referida a la prevención de riesgos laborales.
 - Recursos económicos: Los que se precisen
- Temporalización: Tercer y cuarto trimestre de 2023.
- Indicadores de evaluación: Análisis de los procedimientos y de las necesidades que plantea la plantilla de la Fundación.
- Propuestas de mejora: Realizar una encuesta interna a la plantilla para que pueda plantear sugerencias en los procedimientos.

8-COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

El objetivo es garantizar el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen no estereotipada de hombres y mujeres.

Acciones:

a) Elaborar y difundir una guía breve de lenguaje inclusivo y promover el uso de los términos no discriminatorios.

- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Metodología: Redacción de una guía breve de lenguaje no sexista que ayude a evitar cualquier tipo de discriminación sexista
- Recursos:
 - Recursos humanos: Persona técnica en igualdad de la Fundación.
 - Recursos materiales: Cauces internos de FIHGUV para la difusión entre la plantilla
 - Recursos económicos: Coste estimado de la publicación de la guía 500€.
- Temporalización: todo el año 2023
- Indicadores de evaluación: Revisión del lenguaje utilizado en protocolos, formularios, textos, programas, carteles, soportes físicos, digitales y página web de la Fundación.
- Propuestas de mejora: Revisión de la utilización del lenguaje inclusivo dentro de la Fundación. Proporcionar enlaces a guías avanzadas de lenguaje no sexista.

b) Sensibilizar a la plantilla de la importancia de que todas y todos aporten su colaboración para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.



- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Metodología: Realizar una encuesta donde se valore el nivel de sensibilización y se puedan realizar propuestas de actuaciones de la Fundación en materia de igualdad.
- Recursos:
 - Recursos Humanos: Personal de RRHH y persona técnica en Igualdad
 - Recursos Materiales: cauces internos de comunicación de FIHGU.
 - Recursos económicos: los que se precisen.
- Temporalización: Cuarto trimestre de 2023
- Indicadores de evaluación: Analizar los resultados de la encuesta para reflejar nivel de sensibilización de la plantilla y diseñar actuaciones correctoras de las deficiencias detectadas.
- Propuestas de mejora: Abrir un cauce de comunicación con la plantilla para que las trabajadoras y trabajadores puedan aportar sugerencias para mejorar en igualdad en cualquier momento.

c) Desechar los estereotipos de género y facilitar que las imágenes de actuaciones corporativas potencien la igualdad, revisar la documentación y contenidos de la propia web para eliminar los sexismos.

- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Metodología: Revisión del lenguaje utilizado en protocolos, formularios, textos, programas, carteles e imágenes, soportes digitales y página web de la Fundación.
- Recursos:
 - Recursos humanos: Persona técnica en igualdad y personal de RRHH de la Fundación.
 - Recursos materiales: los materiales que se utilizan en la Fundación en todos los soportes físicos y digitales.
- Temporalización: todo el año 2023
- Indicadores de evaluación: Análisis de la documentación de la Fundación desde la perspectiva de igualdad.
- Propuestas de mejora: Revisión de la utilización del lenguaje inclusivo dentro de la Fundación.

9-VIOLENCIA DE GÉNERO-

El objetivo es detectar y erradicar cualquier manifestación de violencia de género.

Acciones:

a) Favorecer la accesibilidad laboral de las víctimas de violencia de género.

- Personas destinatarias: mujeres víctimas de violencia de género.
 - Metodología: Incluir en las convocatorias las condiciones que favorezcan la contratación de víctimas de violencia de género de forma preferente cuando reúnan las condiciones necesarias para desarrollar el trabajo para el que se quiere contratar.
- Recursos:
- Recursos humanos: Personal de RRHH.

- Recursos materiales: Cauces internos de FIHGU para la redacción, publicación y difusión de las convocatorias de empleo.
- Temporalización: todo el año 2023
- Indicadores de evaluación: Análisis anual de las personas contratadas que cumplen el requisito de víctimas de violencia de género.
- Propuestas de mejora: Prolongar esta acción de forma indefinida.

b) Promover condiciones de trabajo para la prevención y atención a la violencia de género.

- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Metodología: Redactar normas internas que promuevan el trabajo en un clima de respeto reflejando los principios y objetivos del plan de Igualdad. Promover la tolerancia cero y favorecer la difusión del teléfono 016.

- Recursos:
 - Recursos humanos: Personal de RRHH con asesoramiento de un técnico de igualdad
 - Recursos materiales: Cauces internos de FIHGU
- Temporalización: Tercer trimestre de 2023
- Indicadores de evaluación: Evaluar el nivel de satisfacción de la plantilla con una encuesta
- Propuestas de mejora: Incorporar las sugerencias que realicen las personas integrantes de la plantilla a través de la encuesta.

c) Habilitar un espacio en la web para el plan de igualdad, donde se publiquen los recursos y medidas de prevención de la violencia de género.

- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Metodología: Establecer un espacio diferenciado en la página web de FIHGU para Igualdad, en el que se muestre el Plan de Igualdad y todos los protocolos, documentación, acuerdos, recursos y herramientas de esta materia.
- Recursos:
 - Recursos humanos: Personal del Gabinete de Comunicación
 - Recursos materiales: herramientas para trabajar en la página web
- Temporalización: Tercer trimestre de 2023
- Indicadores de evaluación: Revisión de la funcionalidad y accesibilidad de los documentos, acuerdos y materiales de igualdad publicados en la web.
- Propuestas de mejora: establecer un canal directo y seguro de comunicación con el agente de igualdad para realizar denuncias y proteger a las víctimas.

d) Favorecer la flexibilidad horaria o reducción de la jornada laboral para casos de violencia de género.

- Personas destinatarias: toda la plantilla
- Metodología: Dar a conocer las posibilidades que se ofrecen a la plantilla.
- Recursos:

- Recursos humanos: Personal de RRHH
- Recursos materiales: Cauces internos de FIHGU para la difusión entre la plantilla
- Temporalización: todo el año 2023
- Indicadores de evaluación: Analizar los recursos divulgados y el uso de los mismos por parte de la plantilla.
- Propuestas de mejora: Los resultados se analizarán de forma anual

e) Colaborar con el Institut de les Dones, la Diputació de València, la Generalitat Valenciana y el Consorcio Hospital General Universitario de Valencia en las acciones que promuevan.

- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Metodología: Establecer líneas de colaboración que permitan a la Fundación beneficiarse de las iniciativas que adopten las citadas entidades en materia de prevención contra la violencia de género y trabajar conjuntamente para conseguir avanzar en esa materia. Adherirse a cuantas actividades sea posible de las que se organicen y que puedan beneficiar a la plantilla de la Fundación.
- Recursos:
 - Recursos humanos: Persona técnica en igualdad de la Fundación y Personal de RRHH
 - Recursos materiales: Cauces internos de FIHGU para la difusión entre la plantilla
- Temporalización: todo el año 2023
- Indicadores de evaluación: Analizar la participación de la plantilla en las actividades propuestas.
- Propuestas de mejora: Incrementar las actividades promovidas por la Fundación.

10-COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

El objetivo es garantizar una efectiva comunicación de cada una de las medidas a llevar a cabo dentro del Plan de Igualdad de FIHGU.

Acciones:

a) Dotar de un apartado específico a la web de la fundación para difundir toda la información relativa al Plan de Igualdad y las acciones que se promueven en el mismo.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y las nuevas incorporaciones.
- Metodología: Establecer un espacio diferenciado en la web de la Fundación donde se muestre toda la información del Plan de Igualdad y de la documentación y protocolos

que se elaboran desde la perspectiva de igualdad, con el objeto de que sea de fácil acceso a toda la plantilla.

- Recursos:
 - Recursos humanos: Gabinete de Comunicación para la difusión y personal de RRHH de la Fundación.
 - Recursos materiales: las herramientas informáticas de la página web
- Temporalización: Todo el año 2023
- Indicadores de evaluación: Revisión de la funcionalidad y accesibilidad de los documentos, acuerdos y materiales de igualdad publicados en la web
- Propuestas de mejora: En el futuro se analizará el nivel de impacto de la difusión en la plantilla de la Fundación.

b) Comunicar por otras vías, (cartelería, mailings, etc.) a todo el personal de la fundación los contenidos y acciones del Plan de Igualdad.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y las nuevas incorporaciones.
- Metodología: Hacer llegar a todas las trabajadoras y trabajadores el contenido del Plan de Igualdad
- Recursos:
 - Recursos humanos: Personal de RRHH de la Fundación.
 - Recursos materiales: las herramientas internas disponibles para la difusión
- Temporalización; Todo el año 2023
- Indicadores de evaluación: Revisión de la funcionalidad y accesibilidad al Plan de Igualdad
- Propuestas de mejora: En el futuro se podría analizar el nivel de impacto de la difusión en la plantilla de la Fundación.

c) Evaluación y seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad.

- Personas destinatarias: Toda la plantilla y las nuevas incorporaciones.
- Metodología: Analizar las acciones realizadas en el transcurso del desarrollo del Plan, su aplicación y los niveles de participación de la plantilla.
- Recursos:
 - Recursos humanos: Personal de RRHH. personal del Gabinete de Comunicación y personal técnico en Igualdad.
 - Recursos materiales: herramientas administrativas internas
- Temporalización: Cuarto trimestre de 2023
- Indicadores de evaluación: Revisión de la funcionalidad y accesibilidad al Plan de Igualdad. Encuesta de satisfacción y conocimiento del Plan por parte de la plantilla
- Propuestas de mejora: Consultar resultados de la encuesta y adaptar los nuevos contenidos a las necesidades detectadas.



FUNDACIÓ
INVESTIGACIÓ
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CRONOGRAMA PRÓRROGA I PLAN DE IGUALDAD FIHGU

		2023			
Trimestres		1	2	3	4
Àreas	Acciones				
1-ACCESO AL EMPLEO-PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.a				
	1.b				
	1.c				
	1.d				
	1.e				
	1.f				
2- CONCILIACIÓN.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	2.a				
	2.b				
3-FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	3.a				
	3.b				
	3.c				
4- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	4.a				
	4.b				
	4.c				
	4.d				
5-CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	5.a				
	5.b				
6- RETRIBUCIONES	6.a				
	6.b				
	6.c				
7- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE GÉNERO	7.a				
	7.b				
	7.c				
	7.d				
	7.e				
8- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	8.a				
	8.b				
	8.c				
9- VIOLENCIA DE GÉNERO	9.a				
	9.b				
	9.c				
	9.d				
	9.e				
10-COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN PLAN IGUALDAD	10.a				
	10.b				
	10.c				

