



FUNDACIÓ
INVESTIGACIÓ
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA

I PLAN DE IGUALDAD

**FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARIO VALENCIA**

(2018-2021)



ÍNDICE

Introducción.....	3
Detalles de FIHGU.....	5
Normativa.....	6
Compromisos y objetivos de FIHGU	8
Ámbito de aplicación y vigencia	8
Comisión de Igualdad: composición y funciones	9
Diagnóstico	10
Conclusiones	16
Áreas de Actuación.....	17
Cronograma de acciones.....	21

INTRODUCCIÓ:

La igualdad entre hombres y mujeres 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.

En el punto 2 del mismo artículo se establece que, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Con esta finalidad, y aunque la Fundación de Investigación del Hospital General Universitario de València cuenta con una plantilla de 43 trabajadores/as a fecha 31/12/2017, hemos querido elaborar el **I 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 iniciativa arranca con el compromiso adquirido por el Patronato de la Fundación de apostar por erradicar toda forma de discriminación en cualquier ámbito del funcionamiento de la misma, para ofertar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres.

La FIHGUV es una entidad sin ánimo de lucro, de carácter científico y sanitario, para el fomento de la investigación, con capacidad para desarrollar sus actividades, preferentemente, en la Comunitat Valenciana, sin perjuicio de su realización en el ámbito estatal, en la Unión Europea o en un contexto internacional.

Entre sus fines, se encuentran promover y establecer directrices estratégicas de la investigación científica, técnica, jurídica, económica y ética en el campo de las Ciencias de la Salud, al igual que promover la investigación biomédica en el Consorcio del Hospital General

Universitario de València, poniendo a disposición del personal investigador los medios con los que cuenta para el desarrollo de una investigación de alta calidad.

Todo ello da idea de nuestro compromiso con la investigación y la salud, y de nuestra apuesta por conseguir una sociedad mejor y con mayores cuotas de bienestar, lo que conlleva el respeto a la legislación y, de acuerdo a ella, con la defensa de la no discriminación en razón de sexo.

Esta fundación cuenta en la actualidad con una plantilla altamente feminizada, siguiendo la tónica del sector sanitario en general, y el de la investigación biomédica en particular. Es una de las fundaciones pioneras en la Comunitat Valenciana por estar dirigida por mujeres, ya que al frente del Patronato se encuentra una mujer como presidenta, y también la gerencia de la fundación está ocupada por una mujer. Peculiaridades indicativas de que se trabaja en una indiscutible dirección en favor de la igualdad de oportunidades y porque el género no se convierta en un inconveniente para la realización y el crecimiento profesional de las personas.



DETALLES DE FIHGU:

Nuestra fundación cuenta con una estructura orgánica y funcional triple para garantizar la consecución de sus fines. Su principal órgano de gobierno y administración es el Patronato. Dispone también de otro órgano de gestión delegada, formado por la Junta de Gobierno y la Gerencia y de un tercer órgano de carácter consultivo, que es el Comité Científico.

EMPRESA	Fundación de Investigación Hospital General Universitario de València
CIF	G96792221
TELÉFONOS	963 131 893 963 131 800 Ext.: 437231, 437372 y 427374
DIRECCIÓN	Avenida Tres Cruces, 2 46014 Valencia
CORREO ELECTRÓNICO	fundacion_hgv@gva
FORMA JURÍDICA	Ente Público Local dependiente de la Diputación de Valencia.
BENEFICIARIOS	Son potenciales beneficiarios de la fundación, la persona o colectivo de personas, físicas o jurídicas, que soliciten sus servicios o prestaciones referidas a actividades o programas de desarrollo de los fines fundacionales, que sean aprobados por el Patronato.



NORMATIVA:

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, algunas de las cuales reseñamos a continuación.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 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 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”.

La ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo 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, pro razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”.

Con relación a la no discriminación en razón de la condición física, hay que recordar que el artículo 59 del Real Decreto 5/2015 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público indica:

“1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.”

La Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana en el título II, denominado De la igualdad entre mujeres y hombres, recoge en el capítulo 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 Comunidad 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 éste 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”.

COMPROMISOS Y OBJETIVOS DE FIHGU:

Frente a estas y otras evidencias de desequilibrio, los órganos de gobierno de nuestra 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 las mujeres y hombres que conforman nuestra plantilla y a facilitar por igual el desarrollo de su carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar, y el acceso a los cargos directivos.

Igualmente, 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 y, entre ellos, también la integración de las personas con discapacidades.

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.

Entendemos que, además de ello, es necesaria la implicación tanto de los directivos como de toda la plantilla para llevar a cabo la aplicación del Plan y asegurar su efectividad, así como evidenciar otras situaciones de desigualdad que se puedan producir en el futuro y denunciar las mismas, con el objeto de que también se puedan corregir.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

- El personal que forme la plantilla de la FIHGU.
- Quienes estén vinculados a empresas con las que la FIHGU mantenga algún tipo de relación jurídica, o que presten sus servicios en departamentos de nuestra fundación.
- El personal investigador y técnico de la FIHGU.
- Becarios, estudiantes en prácticas, estancias formativas... que realicen su trabajo en dependencias o servicios vinculados a la fundación.
- Otros colectivos relacionados con la FIHGU.



FUNDACIÓ
INVESTIGACIÓ
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA

La vigencia del Plan es de cuatro años, sin perjuicio de que a propuesta de la Comisión de Igualdad se acuerde su prórroga o actualización hasta la aprobación del nuevo Plan de Igualdad.

Sus principios están en sintonía con los contenidos en el I Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública y de los planes de la Diputación de València y del Consorcio Hospital General Universitario de Valencia.

MEDIOS:

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

La dirección y gerencia de la FIHGU 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.

COMISIÓN DE IGUALDAD

COMPOSICIÓN Y FUNCIONES:

La gestión del Plan será competencia de la Comisión de Igualdad, que será paritaria y estará formada por entre 4 y 6 miembros, y cuya presidencia recaerá en la gerencia de la Fundación de Investigación. La mitad de los miembros de la Comisión serán elegidos entre los miembros del Comité de Empresa.

La comisión se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año y de forma extraordinaria cuando se requiera.

Se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Entre sus funciones estarán:

- Asesorar a la FIHGU en materia de igualdad.
- Realizar un seguimiento de la aplicación del Plan.
- Velar por el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y por la aplicación de los principios y actuaciones previstos en este Plan.
- Promover la formación para la igualdad y procurar una participación equilibrada de mujeres y hombres.
- Incentivar la participación de mujeres en la formación especializada.
- Promover la participación de mujeres en procesos de promoción, especialmente en aquellos casos de ocupaciones y áreas especialmente masculinizadas y en puestos de mayor responsabilidad.



- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de promoción y desarrollo de sus carreras profesionales.
- Vigilar el uso del lenguaje inclusivo para evitar el sexismo y la discriminación.
- Garantizar el principio de igualdad salarial.
- Incorporar los valores y principios de igualdad en la cultura y gestión de la entidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las ofertas de empleo.
- Promover la redacción de las ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos marcados.
- Analizar el impacto del Plan en su ámbito de aplicación.
- Recoger propuestas, sugerencias... de las personas a las que afecta el Plan.
- Colaborar en la difusión del Plan de Igualdad y adaptarlo a las necesidades.
- Cualquier función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento de lo previsto en el I Plan de Igualdad.
- Elaborar un informe cada año para evaluar el nivel de aplicación del Plan.

DIAGNÓSTICO:

El Plan de Igualdad se apoya en el análisis de la situación real de FIHGU para establecer las medidas que permitan continuar avanzando en la consecución de mayores niveles de igualdad. Con ese objetivo se estudian con detalle los órganos de gobierno y la plantilla de la entidad en diversos aspectos. Los datos a los que se refieren son de fecha 31 de diciembre de 2017.

ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno de la fundación son: el Patronato, la Junta de Gobierno, la Gerencia, el Comité Científico.

1. PATRONATO

Es el órgano de gobierno, representación y administración de la FIHGU que vela por el cumplimiento de los fines fundacionales.



PATRONATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PRESIDENCIA	1		0		1
VICEPRESIDENCIA	0		1		1
VOCALES POR RAZÓN DE CARGO			0		
-Dirección Gerencia CHGUV	0		1		1
-Presidencia Comisión Investigación HGUV	0		1		1
-Presidencia CEIC HGUV	1		0		1
-Dirección Médica HGUV	1		0		1
-Dirección Económico-Financiera CHGUV	0		1		1
-Rectorado de la UV	1		0		1
-Rectorado de la UPV	0		1		1
VOCALES POR ELECCIÓN					
Nombrados por Comisión Clínica	2		0		2
Nombrados por Comisión de Cuidados	1		1		2
VOCALES POR DESIGNACIÓN					
Nombrados por Presidencia Diputación de Valencia	1		3		4
Nombrados por Conselleria de Sanitat	1		2		3
SECRETARÍA	1		0		1
TOTAL	10	47,62%	11	52,38%	21

Se aprecia una tendencia a la paridad y hay que destacar que la presidencia general, la del CEIC y la vocalía de la Dirección Médica las ostentan mujeres.

2. JUNTA DE GOBIERNO

Su objetivo es agilizar la administración de la fundación y para ello cuenta con unas amplias competencias.

JUNTA DE GOBIERNO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PRESIDENCIA	0		1		1
Vocalía del Patronato	1		0		1
Presidencia Comisión Investigación HGUV	0		1		1
Presidencia CEIC HGUV	1		0		1
Representante Comisión Clínica	1		0		1
Representante Comisión de Cuidados	0		1		1
SECRETARÍA	1		0		1
TOTAL	4	57,14%	3	42,86%	7

La presencia de las mujeres en esta entidad es mayoritaria y cabe destacar que en este caso existe también una tendencia a la paridad, esta vez en sentido contrario.



3. GERENCIA

Su función es hacer efectivo el trabajo de la fundación y llevar a cabo las tramitaciones necesarias para conseguir los fines sociales y el desarrollo de la labor de investigación. Por apoderamiento del Patronato representa a FIHGU ante cualquier organismo público o privado, inicia toda clase de expedientes administrativos y firma todo tipo de contratos y convenios, entre otras funciones.

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

Al frente de la gerencia se encuentra una mujer, lo que muestra el evidente compromiso por trabajar en pro de la igualdad de oportunidades.

4. COMITÉ CIENTÍFICO

Se encarga de dirigir, sincronizar y llevar a término el trabajo investigador de la fundación, además de realizar lo necesario para la consecución de las finalidades de la entidad y para disponer de lo necesario para ello, entre otras funciones.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ CIENTÍFICO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Presidencia	0	0%	1	100%	1
Secretaría	0	0%	1	100%	1
Vocalías	3	60%	2	40%	5
TOTAL	3	42,86%	4	57,14%	7

Los principales cargos los ostentan hombres y la presencia de las mujeres es menor a la de los hombres y hay una clara tendencia a la paridad.



PLANTILLA DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ

Categorías Profesionales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Asistencial A1	11	55,00%	9	45,00%	20
Jefe/a de Investigación	1	100,00%	0	0,00%	1
Médico/a Especialista	4	66,66%	2	33,33%	6
Investigador/a	2	33,33%	4	66,66%	6
Biólogo/a	4	100,00%	0	0,00%	4
Farmacéutico/a	0	0,00%	2	100,00%	2
Psicólogo/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Administración A1	2	50,00%	2	50,00%	4
Gerente/a	1	100,00%	0	0,00%	1
Abogado/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Ingeniero/a	0	0,00%	1	100,00%	1
Economista	1	100,00%	0	0,00%	1
Asistencial A2	6	85,71%	1	14,29%	7
Nutricionista	3	100%	0	0,00%	3
Enfermero/a	3	66,66%	1	33,33%	4
Administración Grado A2	0	0	0	0	0
Asistencial Técnicos Superiores B	2	100,00%	0	0,00%	2
Técnico/a Laboratorio	2	100,00%	0	0,00%	2
Servicios Generales	2	66,66%	1	33,33%	3
Técnicos Superiores B					
Oficial/a Administrativo	2	66,66%	1	33,33%	3
Administración Técnicos Medios C	5	83,33%	1	16,66%	6
Auxiliar Administrativo	5	83,33%	1	16,66%	6
Totales	28	66,66%	14	33,33%	42

Al igual que ocurre en general en la sanidad pública valenciana la plantilla cuenta con un elevado nivel de feminización, el principal cargo directivo lo ostenta también una mujer.

Rangos de edad	Mujeres	Hombres	Total	%
20-29 años	4	2	6	14,28%
30-45 años	19	10	29	69,05%
46 y más años	5	2	7	16,67%
Total	28	14	42	100%
%	66,66%	33,34%	100%	

Por rango de edad la tabla muestra la misma tendencia de feminización, evidenciando que las mujeres aventajan a los hombres y que esa ventaja se mantiene con pocas variaciones en todos los grupos de edad, y se acentúa en el de 46 años o más.

TIPOS DE CONTRATOS TOTAL PLANTILLA

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total	%
Fijo	14 (87,50%)	2 (12,50%)	16	38,10%
Temporal	14 (53,85%)	12 (46,15%)	26	61,90%
Total	28	14	42	100%
%	66,66%	33,34%	100%	



En los contratos fijos, las mujeres aventajan con mucha diferencia a los hombres, y en temporales, ostentan una ventaja más discreta. En los totales siguen liderando ellas por delante de sus compañeros, con un 66,66% frente a un 33,34%.

CONTRATOS PERSONAL DE GESTIÓN

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total	%
Fijo	7	1	8	80%
Temporal	0	2	2	20%
Total	7	3	10	100%
%	70%	30%	100%	

Las diferencias en este caso son notables, ya que la presencia de mujeres es del 70% del total del personal de gestión y el 80% de los contratos son fijos.

PERSONAL INVESTIGADOR

Personal Investigador	Mujeres	Hombres	Total	%
Fijo	9	1	10	31,25%
Temporal	12	10	22	68,75%
Total	21	11	32	100%
%	65,62%	34,38%	100%	

La presencia de mujeres investigadoras casi duplica a la de los hombres, y en el caso de contratos fijos, los de ellas suponen el 90%. Existe un alto índice de temporalidad en los contratos de los hombres investigadores, ello se debe a que en su mayoría, son contratos complementarios.

Investigadores/as Principales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	3	100%	0	0%	3

El 100% de las investigadoras principales de la FIHGU son mujeres que lideran las responsabilidades en las iniciativas y desarrollos de proyectos.

JORNADA LABORAL

Jornada laboral	Mujeres	Hombres	Total	%
Jornada completa	19	9	28	66,66%
Jornada parcial	9	5	14	33,34%
Total	28	14	42	100%
%	66,66%	33,34%	100%	

La misma tendencia alista en favor de las mujeres se evidencia en la tabla referida a la jornada laboral, donde las mujeres duplican en número a los hombres en cifras globales.

NIVEL DE ESTUDIOS

Nivel de Estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
FP:	2	66,00%	1	33,00%	3	7,14%
Diplomatura:	3	75,00%	1	25,00%	4	9,52%
Licenciatura:	17	64,28%	10	35,72%	27	64,29%
Master:	4	66,00%	2	33,00%	6	14,29%
Post-grado:	2	100,00%	0	0,00%	2	4,76%
Totales	28	66,66%	14	33,34%	42	100%

Las mujeres también aventajan a los compañeros en estudios, lo que se explica fundamentalmente por el elevado nivel de feminización de la plantilla.

ABSENTISMO:

Absentismo	Mujeres	Días	Hombres	Días	Total	Días
Enfermedad común por IT	4	220	0	0	4	220
Accidente de trabajo	1	18	0	0	1	18
Accidente de trabajo sin baja	2	229	1	30	3	259
Maternidad/paternidad	2	160	0	0	2	160
Sin absentismo	0	0	0	0	0	0
Formación	12	51	4	15	16	66

Maternidades/paternidades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Permiso maternidad	2	100%	0		2
Permiso paternidad			1	100%	1
Permiso de lactancia	2	100%	0		
Permiso cedido al padre	0		0		
Maternidades/paternidades	2	100%	1	100%	3

El absentismo laboral es superior en las mujeres. Las causas son, fundamentalmente, la maternidad, seguida de la incapacidad laboral temporal.

En estas tablas se evidencia una tendencia a favor de los roles tradicionales femeninos.

MASA SALARIAL

Nivel de Estudios	Mujeres	Horas Anuales	Masa Salarial	Hombres	Horas	Masa Salarial
FP:	2	3.640	42.940,79 €	1	2.080	21.861,61 €
Diplomatura:	3	4.940	63.315,31 €	1	1.300	12.632,13 €
Licenciatura:	17	29.068	294.364,30 €	10	29.068	151.291,02 €
Master:	4	5.096	43.075,56 €	2	3.640	41.409,25 €
Post-grado:	2	3.640	43.468,35 €	0	0	0,00 €
Totales	28	46.384	487.164,31 €	14	36.088	227.194,01 €

Media Masa Salarial Mujeres	17.398,73 €
------------------------------------	--------------------

Media Masa Salarial Hombres	16.228,14 €
------------------------------------	--------------------

En las retribuciones que perciben por su trabajo las mujeres y los hombres con el mismo nivel de estudios no se aprecian diferencias por razón de sexo. En el cómputo general sí que se puede ver que la media de la masa salarial de las mujeres es superior a la de los hombres, y eso se debe a que en la fundación ocupan mayor número de puestos de responsabilidad.

CONCLUSIONES:

El análisis realizado evidencia que en los cargos directivos de los órganos de gobierno de FIHGU existe tendencia a la paridad y en la Junta de Gobierno las mujeres aventajan a sus compañeros.

En el Comité Científico los hombres siguen ostentando los principales cargos.

La plantilla de la fundación es mayoritariamente femenina, ya que las mujeres ocupan un 66,66% del total de personal.

En relación a las categorías profesionales, se aprecia un desequilibrio que no siempre es positivo para las mujeres. En la asistencial A1, las mujeres se sitúan ligeramente por delante de los hombres, mientras que en la misma categoría, en administración, hay paridad. Y en asistencial A2, las mujeres lideran con mucha diferencia la tabla, lo que evidencia que la feminización de esta horquilla de la plantilla sigue la tendencia de la sanidad pública valenciana, y también está en sintonía con los roles sociales tradicionales femeninos que otorgan a la mujer el papel de cuidadora, lo que se evidencia con el hecho de que las ocupaciones son las de nutricionista (100%) y enfermera (66,66%).

En la categoría administrativa de técnicos medios, las mujeres vuelven a despuntar, al igual que en la categoría administrativa inferior, aunque en este último caso, más que un logro, evidencia que ocupan mayoritariamente los trabajos con menor remuneración.

Un factor positivo, en cambio, lo aporta el hecho de que en contratos fijos ellas superan con mucha diferencia a los hombres, y en, menor medida, también superan a los hombres en número de contratos temporales, lo que se explica por la feminización de la plantilla a la que nos hemos referido.

En cuanto a personal investigador fijo, las mujeres representan el 90%, mientras en temporales la representación es menor, fijándose en un 54,5%.

En absentismo, las desigualdades por razón de sexo son mucho más evidentes, ya que las mujeres dejan de acudir al trabajo en el mayor porcentaje de los casos (66,66%) por maternidad, donde los permisos son superiores a los permisos por paternidad. Ningún hombre ha solicitado disfrutar del permiso de maternidad cedido por la mujer.

Estos datos ponen de relieve la tendencia hacia los roles del patriarcado social.



Destaca igualmente el numeroso grupo de mujeres que, por razón de edad, tienen posibilidades de embarazo, y que en algún periodo de tiempo pueden precisar puestos de trabajo adaptados a sus necesidades.

En materia económica no se aprecian desigualdades de retribuciones entre mujeres y hombres por razón de sexo y la media de la masa salarial de las mujeres supera a los hombres porque ocupan un mayor número de puestos de responsabilidad.

En cuanto a las empresas colaboradoras, se está comenzando a exigir que dispongan de un plan de igualdad, o cuanto menos garanticen la igualdad de oportunidades y condiciones a mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores. En caso de empate en la evaluación de ofertas de empresas diferentes, se prioriza la elección de la que disponga de un Plan de Igualdad o incorpore personas con discapacidad.

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

El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, en las pruebas de selección y en las ofertas que se realicen.

Acciones:

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

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

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.

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.

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

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



2-CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:

El objetivo es hacer compatible para las trabajadoras y los trabajadores la vida laboral y la familiar, sin que el sexo suponga un sesgo para las mujeres.

Acciones:

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

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

3-FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

El objetivo es capacitar y formar a la plantilla en igualdad de género y realizar acciones que ayuden a derribar barreras y sesgos.

Acciones:

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

b) Impartir formación dirigida a toda la plantilla en favor de la igualdad y la no discriminación.

c) Crear una mini guía de lenguaje inclusivo y vigilar el uso del mismo por parte de los trabajadores, así como en la documentación administrativa y en la científica.

4-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN:

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.

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.

b) Contribuir a la promoción profesional de las mujeres a categorías superiores, incorporando medidas de acción positiva.

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

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



5-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 el mismo acceso a los complementos que se ofrezcan.

Acciones:

- a) Velar por el cumplimiento de las directrices básicas del Plan en esta materia.
- b) Disponer de una estructura retributiva clara y transparente con el fin de evitar la discriminación.
- c) Vigilar que tanto las mujeres como los hombres tengan idéntico acceso a las dietas y ayudas para viajes y dar a conocer las disponibilidades en ese sentido.

6-SALUD LABORAL

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 y riesgos psico-sociales en los lugares donde realicen el mismo y en la disponibilidad de las herramientas y medios que precisen para sus funciones.

Acciones:

- a) Análisis del absentismo laboral con perspectiva de género
- b) Vigilar el lenguaje sexista y reprobar las bromas y los comentarios misóginos.
- c) Elaborar un protocolo para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, orientación e identidad de género.
- d) Evitar el uso de imágenes discriminatorias por razón de sexo, raza, tendencia sexual o condición.
- e) Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de prevención de riesgos y atención a la salud y favorecer la adaptación o movilidad del puesto de trabajo en situación de embarazo, lactancia o problemas de salud.

7-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 la mini guía de lenguaje inclusivo entre todos los trabajadores y promover el uso de los términos no discriminatorios.



FUNDACIÓ
INVESTIGACIÓ
HOSPITAL GENERAL
UNIVERSITARI
VALÈNCIA

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

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.

8-VIOLENCIA DE GÉNERO:

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

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.

9-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 I 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.

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

c) Evaluación y seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

		2018				2019				2020				2021			
Trimestres		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Àreas	Acciones																
1-ACCESO AL EMPLEO	1.a	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	1.b	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	1.c	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	1.d					■	■	■	■								
	1.e									■	■						■
	1.f	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2- CONCILIACIÓN	2.a	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	2.b					■	■	■	■								
3-FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	3.a									■	■			■	■	■	
	3.b														■	■	
	3.c				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
4- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	4.a	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	4.b	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	4.c					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	4.d	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
5- RETRIBUCIONES	5.a	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	5.b	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	5.c	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
6- SALUD LABORAL	6.a					■	■	■	■			■	■	■	■	■	
	6.b	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	6.c					■	■	■	■								
	6.d				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	6.e			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
7- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	7.a					■	■	■	■								
	7.b									■	■						
	7.c					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
8-VIOLENCIA DE GÉNERO	8.a					■	■	■	■								
	8.b					■	■	■	■								
	8.c					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	8.d					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	8.e	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
9-COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN PLAN IGUALDAD	9.a					■	■	■	■								
	9.b					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	9.c					■	■	■	■			■	■	■	■	■	