

# II Plan de Igualdad

Hospital General de València

2023-2027



CONSORCI  
HOSPITAL GENERAL  
UNIVERSITARI  
VALÈNCIA

DEPARTAMENT VALÈNCIA-HOSPITAL GENERAL

## Índice

<b>1. Introducción</b>	5
<b>2. Compromiso del CHGUV</b>	6
<b>3. Marco normativo</b>	7
<b>4. Composición y funciones de la comisión de igualdad</b>	10
<b>5. Ámbito de aplicación</b>	11
<b>6. Metodología</b>	12
<b>7. Diagnóstico</b>	12
7.1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	12
7.1.1. Distribución global	12
7.1.2. Distribución de la plantilla por grupos de edad	13
7.1.3. Distribución según régimen jurídico	13
7.1.4. Distribución según tipo de plantilla	14
7.1.5. Distribución según grupos profesionales	14
7.1.6. Personal en formación	16
7.2. CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES LABORALES	16
7.2.1. Distribución según vinculación laboral	16
7.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	17
7.3.1. Permisos y licencias	17
7.3.2. Excedencias	18
7.3.3. Reducciones de jornada	18
7.4. RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL	19
7.4.1. Retribuciones	19
7.4.2. Brecha salarial	19
A. Evolución de la brecha salarial por años	20
B. Brecha salarial por grupos de titulación	20

## Índice

7.5. NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD EN LA ESTRUCTURA JERÁRQUICA	23
7.5.1. Puestos directivos	23
7.5.2. Cargos intermedios	24
7.6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN	24
7.6.1. Convocatorias selección de puestos personal laboral. OPEs 2016 y 2017	24
7.6.2. Provisión de puestos personal laboral. Año 2018	25
7.7. PROCESOS DE PROMOCIÓN	26
7.7.1. Promoción Interna	26
7.8. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE NEGOCIACIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN	26
7.8.1. Comisión de Personal	26
7.8.2. Comité de Seguridad y Salud Laboral	26
7.8.3. Comisiones valoración jefaturas y evaluación continuidad	27
7.9. SALUD LABORAL	27
7.9.1. Exámenes de salud	27
7.9.2. Accidentes laborales	27
7.9.3. Agresiones a profesionales	28
A. Agresiones a profesionales según tipo de agresión	28
B. Agresiones a profesionales por categoría profesional	28
7.9.4. Riesgo en el embarazo y lactancia natural	28
7.9.5. Acoso sexual y por razón de género	29
7.10. FORMACIÓN	29
<b>8. Objetivos, medidas e indicadores</b>	<b>30</b>
ÁREA 1. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	32
ÁREA 2. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	34

## Índice

ÁREA 3. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	35
ÁREA 4. FORMACIÓN	36
ÁREA 5. INVESTIGACIÓN	37
ÁREA 6. RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL	37
ÁREA 7. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	37
ÁREA 8. SALUD LABORAL	38
ÁREA 9. VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL (INCLUYENDO EL ACOSO SEXUAL)	39
ÁREA 10. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	40
<b>9. Evaluación, seguimiento y vigencia</b>	41
<b>10. Comunicación</b>	42
<b>Anexo 1</b>	44
<b>Anexo 2</b>	45
<b>Anexo 3</b>	47

## 1. Introducción

El marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH 3/2007) y de su ampliación a través del Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, define en su Artículo 46 el concepto de los planes de igualdad de las organizaciones como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezca.

Los planes de igualdad son por tanto el instrumento de intervención que articula un proceso de trabajo en el que se contemplan los objetivos a alcanzar y las medidas y acciones que se deben de implementar debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados para avanzar de manera efectiva en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es una realidad que la incorporación en el sistema de gestión de la organización de una correcta política de igualdad, ha demostrado sus efectos positivos en la misma, mejorando el clima laboral, la productividad, el absentismo y optimizando el talento de las personas.

Por tanto, la incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización, eliminando la discriminación por razón de sexo, garantizando la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y erradicando todos aquellos comportamientos, costumbres o estereotipos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

### 2. Compromiso del CHGUV

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones, permite orientar su actividad hacia sistemas de gestión más participativos, integradores y respetuosos con la diversidad, contribuyendo a suprimir situaciones de discriminación y violencia, promoviendo de manera efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres y eliminando aquellos obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Es por ello que la Dirección del Consorcio Hospital General Universitario de València (en adelante CHGUV) hace explícito su compromiso institucional con las personas trabajadoras y con la sociedad en general en el establecimiento y desarrollo de una política de igualdad que integre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación que aumente las desigualdades por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de nuestra organización.

Para alcanzar dicho compromiso, la Dirección del CHGUV establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de sus principios fundamentales dentro del sistema de gestión de la organización, de acuerdo con la definición que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El II Plan de Igualdad del CHGUV, se plantea como el conjunto ordenado de medidas y acciones positivas cuya finalidad es velar por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo. Por ello, es un plan flexible y dinámico, debiendo adaptarse a lo largo del periodo de vigencia a la actualidad y a las posibilidades de la organización.

Para su elaboración, la Comisión Negociadora de Igualdad ha realizado el análisis de la plantilla de la empresa desde la perspectiva de género, que ha permitido obtener un diagnóstico exhaustivo y real de la situación actual, ya que solo conociendo las características de nuestra plantilla y sus necesidades es posible definir los objetivos de mejora de manera clara y concisa.

De igual manera, es fundamental el control y seguimiento que tiene la Comisión Negociadora de Igualdad en el desarrollo y grado de implantación de las medidas propuestas.

### 3. Marco normativo

**En el ámbito internacional**, la igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas de diciembre de 1948 (arts. 1 y 2), a la cual España se adhirió en 1955.

Desde entonces, el principio de igualdad de mujeres y hombres se ha plasmado en numerosos tratados internacionales, destacando el aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW 1979) que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países, entre ellos España (1983) y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999, ratificado por España en 2001.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas decisivas de especial preocupación:

1. La mujer y la pobreza
2. Educación y capacitación de la mujer
3. La mujer y la salud
4. La violencia contra la mujer
5. La mujer y los conflictos armados
6. La mujer y la economía
7. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
8. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
9. Los derechos humanos de la mujer
10. La mujer y los medios de difusión
11. La mujer y el medioambiente
12. La niña

**En el ámbito de la Unión Europea**, en diciembre de 1995 el Consejo Europeo reconoció el compromiso de la Unión Europea con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing e hizo pública su intención de revisar su aplicación por parte de los Estados miembros.

Para la UE, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental desde la aprobación y entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la Carta

de los Derechos Fundamentales de la UE, revisada en el año 2000, el Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009 y el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, realizado en Estambul en 2011. Estos tratados convierten este objetivo en transversal, debiendo integrarse en todas las políticas y acciones de la UE.

Recientemente, se ha presentado el nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la Unión Europea, cuyo objetivo es acelerar los avances en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y salvaguardar los logros conseguidos en materia de igualdad de género durante los 25 años transcurridos desde la adopción de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción.

**A nivel nacional**, la Constitución Española de 1978 incorpora el principio de igualdad en los artículos 1.1, 9.2 y 14, de manera tal que las situaciones de desigualdad son incompatibles con el orden de valores que proclama la Constitución.

España ha sido uno de los primeros países en incorporar en su normativa la protección integral de la mujer a través de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que traspone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE, es una ley pionera al dirigirse a la totalidad de las políticas públicas de todos los entes territoriales y proyectarse el principio de igualdad transversalmente. Destacar el artículo 27 de la citada Ley Orgánica, sobre integración del principio de igualdad en la política de salud (debido a la naturaleza sanitaria del CHGUV) y el Título V sobre el principio de igualdad en el empleo público que recogen los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, medidas de igualdad a adoptar en relación a la conciliación, permisos, impacto en las pruebas de acceso, formación, protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, Plan de Igualdad, etc.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita avanzar hacia la plena igualdad, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres. Este, formula como obligación progresiva la elaboración de Planes de Igualdad para las empresas con plantillas superiores a 50 personas; incide además en la erradicación de la brecha salarial con una serie de medidas y en el compromiso con las estrategias encaminadas a conseguir la conciliación corresponsable, con la progresiva equiparación de permisos por maternidad y paternidad, y con la creación de un permiso por lactancia intransferible para el padre y la madre.



El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la anteriormente mencionada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto. Este se complementa con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ambos decretos aportan las bases legislativas para conseguir la eliminación de las desigualdades entre hombre y mujeres en el ámbito laboral, especialmente las brechas salariales, aportando cambios importantes en las empresas, en el tratamiento de la igualdad y en la presencia y participación de las mujeres en el ámbito laboral.

**A nivel autonómico**, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en consonancia con la Constitución Española, en su artículo 10.3 establece que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la “igualdad de derechos de mujeres y hombres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo”. En su artículo 11, determina que la Generalitat velará en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos, se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y su normativa de desarrollo, pretende establecer una serie de medidas y garantías en la Comunidad Valenciana, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, tiene como objetivo último lograr la erradicación de cualquier tipo de violencia, en su expresión más amplia, en cualquier ámbito social.

Con el fin de eliminar los obstáculos que impidan o dificulten las libertades, la Generalitat, que ostenta la competencia exclusiva sobre la promoción de la mujer, impulsó en 2017 el Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista. Este pacto basado en la participación, el diálogo y el consenso, incluye en la Agenda Pública Valenciana la lucha colectiva contra las violencias machistas y por la igualdad de género, trabajando sobre las causas y las raíces del conflicto de las violencias machistas, para dar respuesta a las consecuencias de esta desigualdad estructural y discriminación.

## 4. Composición y funciones de la comisión de igualdad

En marzo de 2022 se constituye en el Consorcio Hospital General Universitario de València la Comisión de Igualdad, comisión negociadora cuya finalidad es la de elaborar, implementar e impulsar el II Plan de Igualdad del CHGUV.

El objeto de esta comisión es el de velar por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En cuanto a su composición, naturaleza y funcionamiento, la comisión es un órgano integrado por representantes de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa del CHGUV y por miembros de la Dirección, cuya composición es paritaria a razón de un/a representante sindical e igual número de representantes de la Dirección. Dicha comisión negociadora está integrada por las siguientes personas:

En representación de las trabajadoras y trabajadores del CHGUV:

- ✚ M<sup>a</sup> Asunción Elia Martínez (APMTS)
- ✚ Concepción Galindo Solera (SATSE)
- ✚ M<sup>a</sup> Dolores López Alarcón (SIMAP)
- ✚ Rosa M<sup>a</sup> Ossez Romero (UGT)
- ✚ Carmen Pomer Sancho (CSIF)
- ✚ M<sup>a</sup> Dolores Velasco Castillo (USAE)
- ✚ Rosa Zomeño Martínez (CCOO)

Por parte de la representación de la Dirección del CHGUV:

- ✚ Cristina Campos Fernández (Jefa Servicio Reumatología)
- ✚ Noemí López Castro (Téc. Superior Servicio Económico)
- ✚ Isabel López Serrano (Téc. Ergonomía y Psicología)
- ✚ Carmen Martí-Belda Torres (Directora RRHH)
- ✚ Cristina Payá Valles (Subdirectora Enfermería)
- ✚ Francisco Sanz Herrero (Director Médico Asistencial)
- ✚ Isabel Verdejo López (Téc. Función Pública)

Entre los miembros de la comisión se designará una persona que ostente la Presidencia, de manera rotatoria entre la parte social y la Dirección, y por períodos anuales.

Asimismo, se designará una persona que ostente la Secretaria, sin que sea necesario que reúna la condición de miembro de la comisión.

De este modo, se observa que la Comisión de Negociación del II Plan de Igualdad es paritaria en número de representantes de la Dirección y de la parte social como en proporcionalidad de voto. Se intentará de igual manera, que exista presencia equilibrada de mujeres y hombres.

También podrán participar en la Comisión de Negociación del II Plan de Igualdad del CHGUV, con voz pero sin voto, personas externas que actúen en el asesoramiento en materia de igualdad (R.D. 901/2020).

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

1. Negociación y elaboración del diagnóstico
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
3. Identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
4. Impulso de la implantación y difusión del II Plan de Igualdad en el CHGUV
5. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
6. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del II Plan de Igualdad implantadas.
7. Priorizar líneas de actuación en función del análisis periódico de resultados.
8. Proponer nuevas medidas que implementen el plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo. Recoger las propuestas y sugerencias procedentes de la plantilla, para su incorporación.

## 5. Ámbito de aplicación

El II Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal gestionado por el Consorcio Hospital General Universitario de València, cualquiera que sea su relación jurídica, plaza o puesto que ocupe.

Una vez concluida la elaboración del II Plan de Igualdad del CHGUV por la Comisión de Igualdad, se elevará para su aprobación y entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el correspondiente diario oficial.

Su vigencia será de cuatro años, sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión de Igualdad, se acuerde su actualización, modificación, derogación o negociación de un nuevo plan.

## 6. Metodología

Para la elaboración de este II Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta como punto de partida la realización del diagnóstico de la situación de la plantilla de acuerdo con lo establecido en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Los datos corresponden al periodo comprendido entre el 1/01/2021 y 1/01/2022, desagregados por sexo.

## 7. Diagnóstico

El siguiente diagnóstico tiene como objetivo identificar los elementos que actualmente son explotables con la tecnología informática disponible y que reflejan de una manera clara y real la situación de la plantilla del CHGUV relacionándolas siempre con la variable género.

### 7.1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Todos los datos que se presentan en este apartado han sido obtenidos de la aplicación informática de registro de personal. La fecha de obtención de datos es enero de 2022.

#### 7.1.1. Distribución global

El CHGUV a fecha 01/01/2022 cuenta con un total de 2981 trabajadores y trabajadoras, siendo 2227 mujeres y 754 hombres. Estos valores representan el 74.71% y 25.29% respectivamente. El índice de feminización se sitúa en 2,95, es decir, hay aproximadamente tres mujeres por cada hombre.

Los porcentajes son de gran importancia, ya que nos servirán de referencia en los apartados siguientes para saber en todo momento qué indicadores cuentan con mayor presencia de mujeres o de hombres. Por ejemplo, en mujeres, todo indicador que sea mayor del 74.71% nos informará que las mujeres cuentan con una representación mayor al estándar (74.71%), si por el contrario es inferior, nos informará de que es el hombre el relativamente mayoritario en ese apartado.

M	% M	H	% H	Total	*IF
2227	74,71	754	25,29	2981	2,95

Tabla 1. Índice de feminización de la plantilla (\*IF)

### 7.1.2. Distribución de la plantilla por grupos de edad

La plantilla ha sido distribuida en 6 rangos de edad.

La edad media de las mujeres se sitúa en 46,33 años y la de los hombres en 45,14 años.

	M	H
Edad media	46,33	45,14

Tabla 2. Edad media de la plantilla

El tramo con mayor número de trabajadores/as es el de 40-49 años, con un total de 835 trabajadores/as (28,01%), seguido por el tramo de 50-59 años, con un total de 715 trabajadores/as (23,98%).

GRUPO DE EDAD	M	% M	H	% H	Total
Hasta 30	190	67,62	91	32,38	281
30-39	553	78,11	155	21,89	708
40-49	644	77,13	191	22,87	835
50-59	547	76,50	168	23,50	715
60-64	273	71,09	111	28,91	384
65 o más	20	34,48	38	65,52	58
Total	2227	74,71	754	25,29	2981

Tabla 3. Distribución de la plantilla por grupos de edad

### 7.1.3. Distribución según régimen jurídico

El personal laboral representa el 97,99%, mientras que el resto de personal (funcionario y estatutario) solo alcanza el 2,01%.

Es el personal laboral el que tiene un porcentaje mayor de mujeres con un 75,34%, superior a la media de la plantilla debido al índice de feminización de algunas categorías profesionales que se analizarán más adelante.

RÉGIMEN JURÍDICO	M	% M	H	% H	Total	%
Estatutario	15	48,39	16	51,61	31	1,04
Funcionario	11	37,93	18	62,07	29	0,97
Laboral	2201	75,35	720	24,65	2921	97,99
Total	2227	74,71	754	25,29	2981	100

Tabla 4. Distribución según régimen jurídico

### 7.1.4. Distribución según tipo de plantilla

El 89,70% de la plantilla la ocupan plazas de carácter presupuestario, el 6,63% son contratos de personal en formación y el 3,58% son contratos por acumulación de tareas que son los más feminizados con un porcentaje de mujeres de 91,23% (por encima del índice de feminización del 74,71%).

TIPO	M	% M	H	% H	Total	%
Acumulación de tareas	104	91,23	10	8,77	114	3,58
Formación	110	51,17	105	48,83	215	6,63
Presupuestaria	2102	73,32	765	26,68	2867	89,70
Total	2316	72,47	880	27,53	3196	100

Tabla 5. Distribución según tipo de plantilla

### 7.1.5. Distribución según grupos profesionales

La plantilla no se distribuye por igual en todas las categorías profesionales, sino que se concentra en determinadas categorías dando lugar a la segregación horizontal.

Entre las categorías profesionales con mayor número de trabajadores/as, la categoría de enfermería es la más numerosa con 914 trabajadores/as y presentando un índice de feminización del 85,01% seguida de la categoría de TCAE con 656 trabajadores/as y un índice de feminización del 93,90%.

Respecto al personal facultativo, hay un 53,02% de mujeres, muy por debajo del 74,71% del índice de feminización.

Enfermería especialista en obstetricia y ginecología es la más feminizada con un 100% de mujeres.

PUESTO	M	% M	H	% H	TOTAL
Administrativo/a	63	85,14	11	14,86	74
Analista programador y de sistemas	1	20,00	4	80,00	5
Auxiliar administrativo/a	114	85,71	19	14,29	133
Auxiliar de farmacia	18	94,74	1	5,26	19
Celador/a	141	52,22	129	47,78	270
Controlador/a de suministros			1	100,00	1
Delineante/a	1	100,00			1
Dietista-Nutricionista	2	66,67	1	33,33	3
Enfermero/a	777	85,01	137	14,99	914
Especialista Enfermería Obstétrico-Ginecológica	20	100,00			20
Enfermero/a de empresa	1	100,00			1
Facultativo/a	290	53,02	257	46,98	547
Fisioterapeuta	12	70,59	5	29,41	17
Gestión función administrativa	5	71,43	2	28,57	7
Ingeniero/a de aplicaciones y sistemas			1	100,00	1
Ingeniero/a superior			2	100,00	2
Ingeniero/a técnico/a	1	100,00			1
Jardinero/a			1	100,00	1
Logopeda	2	100,00			2
TCAE	616	93,90	40	6,10	656
Servicio generales	11	45,83	13	54,17	24
Técnico/a ergonomía	1	100,00			1
Técnico/a Especialista (TEAP)	10	90,91	1	9,09	11
Técnico/a Especialista (TEDS)	2	100,00			2
Técnico/a Especialista (TEL)	46	93,88	3	6,12	49
Técnico/a Especialista (TER)	33	67,35	16	32,65	49
Técnico/a especialista en Radioterapia	5	71,43	2	28,57	7
Técnico/a función administrativa	10	65,5	6	37,5	16
Técnico/a informática	1	33,33	2	66,67	3
Técnico/a mantenimiento			16	100,00	16
Técnico/a seguridad trabajo			1	100,00	1
Técnico/a higiene			1	100,00	1
Terapeuta ocupacional	1	50,00	1	50,00	2
Trabajador/a social	4	100,00			4

Tabla 6. Distribución por grupos profesionales

## 7.1.6. Personal en formación

La formación de especialidades a través de la residencia más feminizada es en primer lugar la especialidad de enfermería con el 85,71%. En cuanto a la formación en las diferentes especialidades de medicina, aun siendo el colectivo más numeroso con 187 residentes, las mujeres representan el 50,80%, valor muy por debajo del índice de feminización del 74,71%.

PUESTO	M	% M	H	% H	TOTAL
Enfermero/a en formación	6	85,71	1	14,29	7
F.I.R.	8	47,06	9	52,94	17
M.I.R.	95	50,80	92	49,20	187
P.I.R.	1	25,00	3	75,00	4
Total	110	51,16	105	48,84	215

Tabla 7. Personal en formación

## 7.2. CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES LABORALES

### 7.2.1. Distribución según vinculación laboral

El porcentaje de mujeres con contrato fijo se sitúa en 69,43% siendo por tanto menor que el indicador de presencia femenina del 74,71% (porcentaje estándar), mientras que el porcentaje de hombres con contrato fijo se sitúa en 30,57%, estando por encima del 25,29%. El índice de feminización se situaría por tanto en 2,27, valor por debajo del estándar (2,95).

En el caso de contratos temporales, la tendencia se invierte aumentando el porcentaje de mujeres que alcanza el 78,01% y disminuyendo el porcentaje de hombres al 21,99%. El índice de feminización aumenta, siendo mayor al 74,71%.

VINCULACIÓN LABORAL	M	% M	H	% H	TOTAL
Fijo	797	69,43	351	30,57	1148
Temporal	1430	78,01	403	21,99	1833
Total	2227	74,71	754	25,29	2981

Tabla 8. Distribución según vinculación laboral



## 7.3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

### 7.3.1. Permisos y licencias

Del total de permisos por conciliación de la vida familiar, el 93,85% es solicitado por las mujeres y del total de permisos por enfermedad grave familiar, el 84,20% es solicitado por mujeres. A tenor de los datos, se puede apreciar que las tareas de cuidados familiares siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

Aunque el permiso por compensación horaria es el más numeroso siendo el 34,62% del total, el porcentaje de mujeres que lo solicita es del 70,78% del total.

NOMBRE PERMISO	M	% M	H	% H	TOTAL
Ausencia (enfermedad/accidente)	243	91,70	22	8,30	265
Deber Conciliación. Vida familiar	122	93,85	8	6,15	130
Compensación horaria	821	70,78	339	29,22	1160
Congresos, cursos	297	59,64	201	40,36	498
Deber público	39	65,00	21	35,00	60
Enfermedad grave familiar	485	84,20	91	15,80	576
Exámenes	192	71,64	76	28,36	268
Fecundación artificial	10	100,00			10
Dispensas	88	94,62	5	5,38	93
Horas hijo prematuro u hospitalización	1	100,00			1
Maternidad (Consecutivo a permiso por maternidad)	35	100,00			35
Matrimonio	27	69,23	12	30,77	39
Matrimonio de familiar	10	83,33	2	16,67	12
Por fallecimiento familiar	86	83,50	17	16,50	103
Paternidad			9	100,00	9
Traslado de domicilio	68	74,73	23	25,27	91
Total	2524	75,34	826	24,66	3350

Tabla 9. Permisos y licencias

### 7.3.2. Excedencias

Del total de excedencias solicitadas por cuidados de hijos, el 93,33% son realizadas por mujeres frente a los 6,67% realizadas por hombres.

MOTIVO	M	% M	H	% H	TOTAL
Por cuidado de un familiar	11	78,57	3	21,43	14
Por cuidado de un familiar (especiales)	2	100,00			2
Por cuidado hijos	56	93,33	4	6,67	60
Formación en CC Salud	1	100,00			1
Incompatibilidad (cambio plaza fija CHGU) promoción interna	78	81,25	18	18,75	96
Prest. Servicios en otra Administración- Empleo Temporal	20	76,92	6	23,08	26
Voluntaria funcionarios	1	50,00	1	50,00	2
Voluntaria interés particular	32	82,05	7	17,95	39
Voluntaria interés particular más 4 meses			4	100,00	4
Voluntaria por incompatibilidad	62	74,70	21	25,30	83
Total	263	80,43	64	19,57	327

Tabla 10. Excedencias

### 7.3.3. Reducciones de jornada

El 82,04% de los casos de reducción horaria son asumidos por mujeres frente al 17,96% de los hombres. El índice de feminización se encuentra por encima del índice de feminización del conjunto de la plantilla (74,71%).

MOTIVO	M	% M	H	% H	TOTAL
Convenio V. Art. 26.2	24	82,76	5	17,24	29
Convenio V. Disp. Ad. 4- Reducción 1 hora	399	81,76	89	18,24	488
Deslizamiento horario			1	100,00	1
Jornada de 40 horas	21	61,76	13	38,24	34
Modificación. % jornada por cuidado familiar	6	66,67	3	33,33	9

Modificación. % jornada por cuidado hijos	130	86,67	20	13,33	150
Modificación. % jornada por motivos personales	1	100,00			1
Modificación. % jornada por necesidades Servicio	29	90,63	3	9,38	32
Modificación. % jornada protección social art.26.7.2 (remunerada)	1	100,00			1
Reducción jornada descendiente disminuido (remunerada)	14	82,35	3	17,65	17
Reducción jornada lactancia (remunerada)	1	100,00			1
Total	626	82,04	137	17,96	763

Tabla 11. Reducción de jornada laboral

## 7.4. RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL

### 7.4.1. Retribuciones

Las tablas retributivas del personal del Consorcio Hospital General Universitario de València son de conocimiento público al estar disponibles en la web del hospital.

Sin embargo, existen variaciones retributivas debidas a conceptos como la productividad, que es variable en función del cumplimiento de los acuerdos de gestión o el de atención continuada, que variará según número de guardias, noches y festivos que se realicen, lo que contribuye a entender las diferencias salariales.

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

### 7.4.2. Brecha salarial

La brecha salarial bruta mide la diferencia porcentual bruta en salario medio entre mujeres y hombres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características (edad, categoría profesional, tipo de contrato, etc.). Es por ello, que las brechas salariales han de interpretarse como las diferencias salariales medias entre el conjunto de mujeres y hombres.

No debe entenderse como una consecuencia de prácticas discriminatorias directas, sino como las derivadas de factores indirectos debidos a los roles y estereotipos tradicionales a los que se enfrentan las mujeres, tales como la dedicación al cuidado y la necesidad de conciliar, que tienen una repercusión directa en algunos conceptos

retributivos (guardias, atención continuada). También contribuye a la brecha salarial la segregación vertical de las mujeres al no ocupar puestos de jefaturas y direcciones en la proporción que les corresponde.

## A. Evolución de la brecha salarial por años

La evolución de la brecha salarial por años se ha ido reduciendo desde 2019. En ese año, los hombres cobraban un 9% más que las mujeres, mientras que, en 2021, los hombres cobraron un 5% más que las mujeres, reduciéndose por tanto la brecha salarial.

Es importante destacar que en 2020 los hombres cobraron un 10% más que las mujeres, aumentando la brecha salarial con respecto al año 2019 pero disminuyendo en el año 2021.

AÑO	BRECHA SALARIAL
2019	9%
2020	10%
2021	5%

Tabla 12. Evolución de la brecha salarial por años

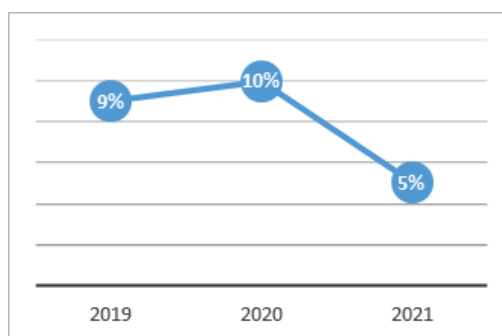


Figura 1. Evolución de la brecha salarial por años

## B. Brecha salarial por grupos de titulación

Se observa que el grupo A1, compuesto mayoritariamente por personal facultativo, tiene el mayor porcentaje de brecha salarial, 8.334,11 euros anuales a favor de los hombres en 2019, disminuyendo este valor a 2.453,76 euros anuales a favor de los hombres en el año 2021.

La mayor antigüedad, trienios y carrera profesional, la ocupación de las jefaturas de sección y de servicio o la actividad fuera de la jornada ordinaria que realizan con más frecuencia los hombres, explicarían la brecha salarial bruta en este grupo de titulación. En el grupo A2 (enfermería mayoritariamente) la brecha es de 736,24 euros anuales en el año 2019, presentando una evolución desfavorable ya que dicha brecha salarial ha

ido aumentando hasta situarse en 3.159,31 euros en 2021.

En el grupo C1 se ha pasado de una brecha salarial de 2.564,38 euros en el año 2019 a 1.329,96 euros anuales en el año 2021, apreciándose una disminución entre ambos períodos.

En el grupo C2 (TCAE mayoritariamente), desde 2019 se aprecia que la brecha salarial es positiva para las mujeres cobrando en el año 2021, 1.248,30 euros anuales más que los hombres.

Por último, en el grupo de AP (Agrupaciones Profesionales) se ha incrementado la brecha salarial en las mujeres pasando de 1.627,81 euros menos al año que los hombres en 2019 a 2.175,43 euros en el año 2021. Esta brecha puede tener parte de su explicación en la escasa presencia de mujeres en posiciones mejor retribuidas dentro de estas categorías como son jefe/a de personal subalterno o encargados/as de turno.

GRUPO TITULACIÓN	2019	2020	2021
A1	-8.334,11 €	-7.636,64 €	-2.453,76 €
A2	-736,24 €	-980,11 €	-3.159,31 €
C1	-2.564,38 €	-3.753,65 €	-1.329,96 €
C2	1.320,97 €	-549,74 €	1.248,30 €
AP	-1.627,81 €	-1.542,65 €	-2.175,43 €

Tabla 13. Brecha salarial por grupo de titulación y año

DATOS 2021				
GRUPO TITULACIÓN	H	M	TOTAL DE RETRIBUCIONES TOTALES	DIFERENCIA
A1	55.873,00 €	53.419,24 €	109.292,23 €	-2.453,76 €
A2	30.565,94 €	27.406,64 €	57.972,58 €	-3.159,31 €
AP	18.782,76 €	16.607,33 €	35.390,08 €	-2.175,43 €
C1	23.471,88 €	22.141,92 €	45.613,81 €	-1.329,96 €
C2	17.748,52 €	18.996,82 €	36.745,34 €	1.248,30 €
Total	146.442,10 €	138.571,94 €	285.014,04 €	-7.870,15 €

DATOS 2020				
GRUPO TITULACIÓN	H	M	TOTAL DE RETRIBUCIONES TOTALES	DIFERENCIA
A1	55.190,82 €	47.554,17 €	102.744,99 €	-7.636,64 €
A2	26.962,04 €	25.981,93 €	52.943,97 €	-980,11 €
AP	15.800,34 €	14.257,69 €	30.058,04 €	-1.542,65 €
C1	23.286,13 €	19.532,48 €	42.818,61 €	-3.753,65 €
C2	18.003,36 €	17.453,61 €	35.456,97 €	-549,74 €
Total	139.242,69 €	124.779,89 €	264.022,58 €	-14.462,80 €

DATOS 2019				
GRUPO TITULACIÓN	H	M	TOTAL DE RETRIBUCIONES TOTALES	DIFERENCIA
A1	54.520,80 €	46.186,69 €	100.707,48 €	-8.334,11 €
A2	26.956,11 €	26.219,88 €	53.175,99 €	-736,24 €
AP	18.690,80 €	17.062,99 €	35.753,79 €	-1.627,81 €
C1	21.651,98 €	19.087,60 €	40.739,59 €	-2.564,38 €
C2	17.739,68 €	19.060,65 €	36.800,33 €	1.320,97 €
Total	139.559,37 €	127.617,80 €	267.177,17 €	-11.941,57 €

Tabla 14. Desglose retribuciones por grupo de titulación y año

GRUPO TITULACIÓN	2019	2020	2021
A1	15%	14%	4%
A2	3%	4%	10%
AP	9%	10%	12%
C1	12%	16%	6%
C2	-7%	3%	-7%
Total	9%	10%	5%

Tabla 15. Brecha salarial por grupo de titulación y año

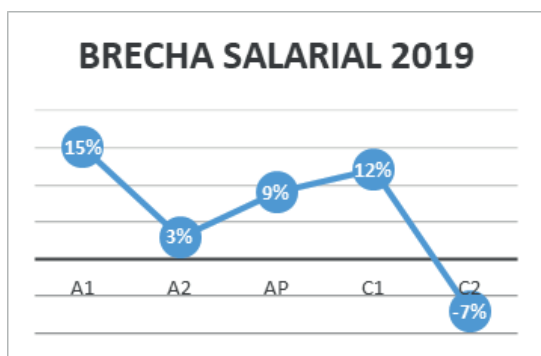


Figura 2. Brecha salarial por grupo de titulación año 2019

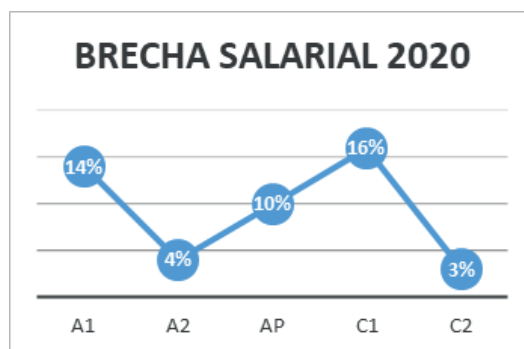


Figura 3. Brecha salarial por grupo de titulación año 2020

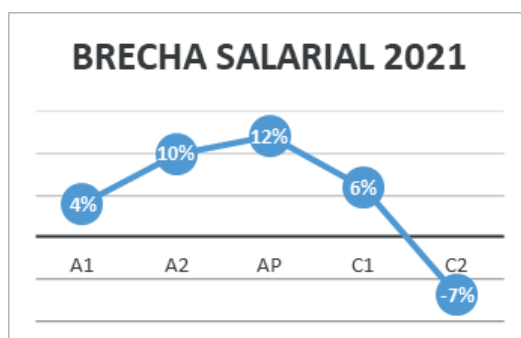


Figura 4. Brecha salarial por grupo de titulación año 2021

### 7.5. NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD EN LA ESTRUCTURA JERÁRQUICA

#### 7.5.1. Puestos directivos

El índice de feminización de los puestos directivos es el 62,5%, valor por debajo del índice de feminización del total de la plantilla del 74,71%.

Podemos comprobar que existe un aumento en el porcentaje de hombres en puestos directivos, situándose en el 37,5%, valor por encima del 25,29% que es el indicador de masculinización del total de la plantilla.

PUESTO	M	% M	H	% H	TOTAL
Adjunto/a de enfermería	1	100			1
Coordinador/a de enfermería	1	100			1
Director/a de enfermería			1	100	1
Subdirector/a enfermería	2	100			2
Director/a económico			1	100	1
Subdirector/a económico contratación y logística			1	100	1
Director/a enfermería AP	1	100			1
Subdirector/a enfermería AP			2	100	2
Director/a médico A.P			1	100	1
Subdirector/a médico AP	1	100			1
Director/a médico hospital	2	100			2
Director/a RRHH	1	100			1
Gerente/a	1	100			1
Total	10	62,5	6	37,5	16

Tabla 16. Puestos directivos

A estos puestos directivos se accede desde el grupo de titulación A1 y A2, habiendo diferencias importantes según el grado de titulación al que se pertenece (en medicina las mujeres representan el 53,02%, en enfermería el 85,01% y en el cuerpo técnico o de gestión administrativa las mujeres representan el 65,5%). En parte, esto explicaría la diferencia de porcentaje de mujeres y hombres en el total de puestos directivos, estando en consecuencia las mujeres por debajo de su representación.

### 7.5.2. Cargos intermedios

El porcentaje de mujeres en cargos intermedios es del 39,24%, nivel muy por debajo del indicador de presencia femenina del 74,71%. Existe una infrarrepresentación de mujeres en todos los puestos, siendo especialmente bajo en el caso de jefaturas de servicio y sección de facultativas, en donde los índices bajan al 28,95% y 27,12% respectivamente.

PUESTO	M	% M	H	% H	TOTAL
Enfermero/a -Supervisor/a	24	68,57	11	31,43	35
Jefe/a de Grupo	4	44,44	5	55,56	9
Jefatura no facultativa	11	42,31	15	57,69	26
Jefe/a de Servicio facultativos	11	28,95	27	71,05	38
Jefe/a de Sección facultativos	16	27,12	43	72,88	59
Total	62	39,24	96	60,75	158

Tabla 17. Cargos intermedios

## 7.6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN

### 7.6.1. Convocatorias selección de puestos personal laboral. OPEs 2016 y 2017

CATEGORÍA	ADMITIDAS/OS	PRESENTADAS/OS	% PRESENTADAS/OS	
			M	H
F.E. Análisis Clínicos	61	45	68,89%	31,11%
F.E. Alergología	17	12	91,67%	8,33%
F.E. Anatomía Patológica	14	10	90,00%	10,00%
F.E. Anestesiología y Reanimación	123	66	77,28%	22,72%
F.E. Aparato Digestivo	41	28	67,86%	32,14%
F.E. Cardiología	27	18	44,44%	55,56%
F.E. Cía. General y Apto. Digestivo	43	29	62,07%	37,93%
F.E. Cía. Oral y Maxilofacial	5	3	66,67%	33,33%
F.E. Cía. Ortopédica y Traumatología	29	23	26,09%	73,91%
F.E. Farmacia Hospitalaria	62	42	80,95%	19,05%
F.E. Hematología y Hemoterapia	44	21	66,67%	33,33%
F.E. Medicina Interna	56	26	69,23%	30,77%
F.E. Neumología	32	13	69,23%	30,77%
F.E. Obstetricia y Ginecología	86	58	75,86%	24,14%
F.E. Oftalmología	45	28	75,00%	25,00%
F.E. Oncología	9	6	50,00%	50,00%



F.E. Psicología Clínica	31	16	75,00%	25,00%
F.E. Radiodiagnóstico	28	20	55,00%	45,00%
F.E. Urología	10	4	50,00%	50,00%
Médico/a UHD	37	19	68,42%	31,58%
Médico Urgencia Hospitalaria	75	43	79,07%	20,93%
Enfermera	4115	3143	84,19%	15,81%
Fisioterapeuta	316	202	75,74%	24,26%
Matrona	134	115	96,52%	3,48%
T.E. Anatomía Patológica	200	133	87,22%	12,78%
T.E. Laboratorio	864	573	85,34%	14,66%
T.E. Radiodiagnóstico	738	471	70,70%	29,30%
Téc. Cuidados auxiliares de enfermería	4544	3316	90,68%	9,32%
Celador/a	5782	2908	61,86%	38,14%
Téc. Superior no asistencial	160	178	66,29%	33,71%
Auxiliar Administrativo/a	4520	2495	79,08%	20,92%
Total	22300	14094	79,05%	20,95%

Tabla 18. Convocatorias selección personal laboral OPE 2016 y 2017

### 7.6.2. Provisión de puestos personal laboral. Año 2018

CATEGORÍA	PERSONAS PRESENTADAS			EN NÚMERO OBTIENEN		% OBTIENEN	
	TOTAL	M	H	Nº M	Nº H	% M	% H
Enfermero/a Uds. Hosp.	143	124	19	71	10	57,26%	52,63%
Fisioterapeuta	4	2	2	2	2	100,00%	100,00%
Especialista enf. obstétrico-ginecológica	2	2	0	2	0	100,00%	0,00%
Técnico/a especialista (TAP)	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
Técnico/a especialista (TEL)	2	2	0	2	0	100,00%	0,00%
Técnico/a especialista (TER)	1	1	0	1	0	100,00%	0,00%
Técnico/a cuidados aux. enfermería Ser. Esp.	112	104	8	60	5	57,69%	62,50%
Total	264	235	29	138	17	73,56%	30,73%

Tabla 19. Provisión de puestos personal laboral 2018

### 7.7. PROCESOS DE PROMOCIÓN

#### 7.7.1. Promoción Interna

Las categorías con mayor promoción han sido enfermería, TCAE y auxiliar administrativo/a. En TCAE y auxiliar administrativo, el porcentaje de mujeres se encuentra por encima de su representatividad en la plantilla. En el caso de enfermería, el porcentaje baja considerablemente.

CATEGORÍA	M	%	H	%	TOTAL
Médico Urgencia Hospitalaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Enfermera	6	66,67%	3	33,33%	9
Fisioterapeuta	2	100,00%	0	0,00%	2
Matrona	2	100,00%	0	0,00%	2
T.E. Documentación sanitaria	1	100,00%	0	0,00%	1
T.E. Laboratorio	1	50,00%	1	50,00%	2
T.E. Radiodiagnóstico	1	100,00%	0	0,00%	1
Téc. Cuidados auxiliares de enfermería	5	83,33%	1	16,67%	6
Téc. Medio	2	100,00%	0	0,00%	2
Auxiliar administrativo/a	3	75,00%	1	25,00%	4
Total	23	79,31%	6	20,68%	29

Tabla 20. Promoción interna año 2021

### 7.8. PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE NEGOCIACIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN

#### 7.8.1. Comisión de Personal

	ADMINISTRACIÓN				SINDICATOS			
	M	% M	H	% H	M	% M	H	% H
<b>COMISIÓN DE PERSONAL</b>	4	50	4	50	4	57,14	3	42,86

Tabla 21. Porcentaje de representación por género. Comisión de Personal año 2021

#### 7.8.2. Comité de Seguridad y Salud Laboral

	ADMINISTRACIÓN				SINDICATOS			
	M	% M	H	% H	M	% M	H	% H
<b>COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>	1	14,28	6	85,72	3	42,85	4	57,14

Tabla 22. Porcentaje de representación por sexo. Comité de Seguridad y Salud Laboral año 2021

## 7.8.3. Comisiones valoración jefaturas y evaluación continuidad

Total personas designadas vocales titulares y suplentes.

	% M	% H
<b>COMISIONES VALORACIÓN JEFATURAS Y EVALUACIÓN CONTINUIDAD</b>	40,28%	59,72%

Tabla 23. Porcentaje composición por sexo de Comisiones valoración jefaturas y evaluación de continuidad

## 7.9. SALUD LABORAL

### 7.9.1. Exámenes de salud

La vigilancia de la salud engloba una serie de actividades entre las que destacan los exámenes de salud, que se realizan en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

GRUPO PROFESIONAL	M	% M	H	% H	TOTAL
Personal facultativo	53	75,71	17	24,28	70
Enfermeras/os	232	84,36	43	15,63	275
Personal TCAE	149	94,9	8	5,1	157
Personal celador	20	57,14	15	42,85	35
Personal administrativo	36	87,8	5	12,2	41
Personal oficios	0	0	1	100	1
Otro Personal Técnico	25	80,64	6	19,36	31
Personal en formación	43	55,13	35	44,87	78
Total	558	81,10	130	18,90	688

Tabla 24. Exámenes de Salud año 2021

### 7.9.2. Accidentes laborales

Accidentes e incidentes de trabajo notificados durante el año 2021.

	M	% M	H	% H	TOTAL
Accidentes en jornada de trabajo					
Con baja	41	75,9	13	24,1	54
Accidentes in itinere					
Con baja	20	76,9	6	23,1	26
TOTAL CON BAJA	61	82,8	10	17,2	71
TOTAL SIN BAJA	101		21		122
TOTAL ACCIDENTES	162	83,94	31	16,06	193
BAJAS COVID					327

Tabla 25. Accidentes laborales año 2021

### 7.9.3. Agresiones a profesionales

#### A. Agresiones a profesionales según tipo de agresión

Las agresiones físicas a profesionales están equilibradas en mujeres y hombres, sin embargo, en el caso de agresiones verbales, el número es superior entre las trabajadoras respecto a los trabajadores. Debemos de tener en consideración que los datos se corresponden con las agresiones tipo II comunicadas al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales durante al año 2021.

TIPO DE AGRESIÓN	M	% M	H	% H	TOTAL
Agresión física	3	50%	3	50%	6
Agresión verbal	4	100%	0	0%	4
Total agresiones	7	70%	3	30%	10

Tabla 26. Agresiones según tipo de agresión año 2021

#### B. Agresiones a profesionales por categoría profesional

GRUPO PROFESIONAL	M	% M	H	% H	TOTAL
Médico Interno Residente	1	100%	0	0%	1
Enfermería	3	50%	3	50%	6
TCAE	2	100%	0	0%	2
Personal Administrativo	1	100%	0	0%	1
Total	7	70%	3	30%	10

Tabla 27. Agresiones según categoría profesional año 2021

### 7.9.4. Riesgo en el embarazo y lactancia natural

Las solicitudes motivadas por situaciones de embarazo o lactancia natural a pesar de su carácter temporal, requieren del establecimiento de medidas especiales como la adaptación de las tareas o el cambio de puesto de trabajo para que la trabajadora siga desarrollando sus funciones sin riesgos para la salud de la embarazada, en período de lactancia natural, del feto o del niño/a.

PERÍODO 2019-2021	Nº TRABAJADORAS
Embarazo	148
Lactancia	15
TOTAL	173

Tabla 28. Comunicaciones de embarazo y lactancia natural

### 7.9.5. Acoso sexual y por razón de género

Actualmente, no existe en el CHGUV datos al respecto, debido a que no se ha realizado ningún tipo de comunicación sobre la existencia de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

El presente plan de igualdad incluye, la adopción de medidas efectivas de prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, desarrollando acciones de prevención y atención integral ante la violencia de género, acoso sexual o por razón de género.

### 7.10. FORMACIÓN

Según datos facilitados por el departamento de Formación del CHGUV, la oferta formativa en materia de igualdad se ha ido incrementando año tras año a través de la EVES dentro de la formación continua.

Curso: "La investigación desde la perspectiva de género en salud"			
Año	Nº ediciones	Nº horas	Nº alumnado
2021	2	25	14
Curso: "Protocolo integral, sanitario y judicial, de atención a víctimas de agresiones"			
Año	Nº ediciones	Nº horas	Nº alumnado
2021	1		3
Curso: "La investigación desde la perspectiva de género en salud"			
Año	Nº ediciones	Nº horas	Nº alumnado
2022	2	25	9

Tabla 29. Cursos de formación en materia de género. EVES

Sin embargo, el CHGUV no cuenta con oferta formativa propia, por lo que los datos extraídos se corresponden con el personal del CHGUV que han realizado los cursos en la EVES.

## 8. Objetivos, medidas e indicadores

El presente Plan de Acción es diseñado una vez realizado el diagnóstico cualitativo y cuantitativo, estableciendo las áreas de intervención, los objetivos a alcanzar y aquellas acciones requeridas para avanzar en el compromiso de la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad del CHGUV se estructura en 10 áreas de intervención, con sus correspondientes medidas, recogidas en el esquema siguiente.

<b>ÁREA 1. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
Medida 1.1: Difundir entre unidades y servicios la incorporación del análisis de género en los protocolos, planes, estrategias, instrucciones y propuestas normativas para la correcta redacción en la documentación generada en el CHGUV
Medida 1.2: Impulsar la generación y análisis de datos desagregados por sexo
Medida 1.3: Realizar actuaciones de sensibilización y formación sobre igualdad de oportunidades en la cultura de la organización. Actos en el Día Internacional de la Mujer
Medida 1.4: Impulsar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo tipo de órganos colegiados, comités, grupos de trabajo, etc.
Medida 1.5: Visibilizar e impulsar la Comisión de Igualdad del CHGUV
Medida 1.6: Impulsar la figura de Responsable de Igualdad de departamento/CHGUV
<b>ÁREA 2. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
Medida 2.1: Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo público
Medida 2.2: En las comisiones de valoración se respetará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas
Medida 2.3 : Análisis de los procesos de selección, provisión y promoción que incluya distribución por sexo de las personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso y las aprobadas, entre otras
Medida 2.4: Los temarios de todos los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género
MEDIDA 2.5: Promover en los procedimientos de provisión y evaluación de los puestos de Jefatura de Servicio y de Sección asistenciales, la valoración de méritos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la formación e investigación en salud con perspectiva de género

## ÁREA 3. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medida 3.1: Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas

Medida 3.2: Analizar las causas de las desigualdades que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos infrarrepresentados

Medida 3.3: Establecer medidas de acción positiva que faciliten la presencia de mujeres en puestos de jefatura y directivos cuando haya infrarrepresentación

## ÁREA 4. FORMACIÓN

Medida 4.1: Se promoverá que los cursos ofertados se realicen en horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar

Medida 4.2: Propuesta en la Comisión de Formación de inclusión en el Plan de Formación del CHGUV de cursos sobre Igualdad de Género

Medida 4.3: Informar a la plantilla de todas las acciones formativas tanto internas como externas que pueden realizar en materia de igualdad

Medida 4.4: Disponer de una base bibliográfica actualizada en perspectiva de género

## ÁREA 5. INVESTIGACIÓN

Medida 5.1: Impulsar y divulgar líneas de investigación que contemplen la perspectiva de género

## ÁREA 6. RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL

Medida 6.1: Realización de estudio de retribución anual con perspectiva de género

Medida 6.2: Analizar la brecha salarial contemplando los factores sociodemográficos que influyen en ella (edad, categoría, carrera profesional y otros complementos)

## ÁREA 7. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medida 7.1: Impulsar un cambio en la metodología de las reuniones, que incorporará la posibilidad de su celebración mediante videoconferencia, a fin de evitar desplazamientos

## ÁREA 8. SALUD LABORAL

Medida 8.1: Difundir el protocolo de protección a la maternidad, embarazo y lactancia, y elaborar una relación de los puestos, tareas y actividades que puedan suponer un riesgo para la salud de la mujer embarazada o en período de lactancia, del feto o del niño/a durante el periodo de lactancia natural

Medida 8.2: Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género, especialmente a mandos intermedios y delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales

Medida 8.3: Realizar las evaluaciones de riesgos laborales considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los puestos como en las actividades que puedan producir daños para la salud derivados del trabajo

Medida 8.4: Revisar las compras de uniformes, equipos y ropa de trabajo para que se adapte a las necesidades de las trabajadoras, especialmente para situaciones de embarazo

Medida 8.5: Realizar seguimiento de las medidas de protección a la maternidad y la lactancia natural

Medida 8.6: Analizar la siniestralidad laboral por edad, sexo, categoría profesional y servicio incorporando los determinantes de género

Medida 8.7: Identificar y definir las medidas necesarias para facilitar la lactancia natural en el centro de trabajo

Medida 8.8: Identificación y evaluación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la reproducción tanto de la mujer como del hombre. Listado de puestos exentos de riesgos para la protección de la maternidad

## ÁREA 9. VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 9.1: Se realizará el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo o en su caso la adaptación del actual protocolo de la CSUSP

Medida 9.2: Difundir el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo realizado por la Comisión de Igualdad del CHGUV o en su caso la adaptación del actual protocolo de la CSUSP

Medida 9.3: Realización de acciones de sensibilización durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad, y en especial coincidiendo con la conmemoración del día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres

Medida 9.4: Velar por la aplicación de la extensión de derechos de las víctimas de violencia sexual establecida en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

## ÁREA 10. POLÍTICA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Medida 10.1: Incorporar en la intranet del CHGUV una carpeta denominada Igualdad en la que esté disponible toda la información relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Medida 10.2: Revisar la documentación antes de su publicación en la web e intranet institucional

Medida 10.3: Incorporar en los protocolos de acogida y manual de bienvenida información sobre la existencia del Plan de igualdad y resumen de su contenido, así como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

## ÁREA 1. INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Objetivo: Integrar de manera transversal en toda la organización, el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.**



MEDIDA 1.1	Difundir entre unidades y servicios la incorporación del análisis de género en los protocolos, planes, estrategias, instrucciones y propuestas normativas para la correcta redacción en la documentación generada en el CHGUV
RESPONSABLE	Calidad/ Mandos intermedios
INDICADOR	Nº revisiones iniciales desde la fecha de publicación del II Plan de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	Primer año desde la publicación del II Plan de Igualdad

MEDIDA 1.2	Impulsar la generación y análisis de datos desagregados por sexo
RESPONSABLE	RRHH
INDICADOR	Nº revisiones de datos
TEMPORALIZACIÓN	Anual durante toda la vigencia del Plan

MEDIDA 1.3	Realizar actuaciones de sensibilización y formación sobre igualdad de oportunidades en la cultura de la organización. Actos el Día Internacional de la Mujer
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
INDICADOR	Número de campañas realizadas
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan

MEDIDA 1.4	Impulsar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo tipo de órganos colegiados, comités, grupos de trabajo, etc.
RESPONSABLE	Calidad
INDICADOR	% mujeres que participan en comisiones
TEMPORALIZACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan

MEDIDA 1.5	Visibilizar e impulsar la Comisión de Igualdad del CHGUV
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad/Calidad
INDICADOR	Comunicación e información al personal. Incluir información en la página web del CHGUV
TEMPORACIÓN	Durante la vigencia del Plan

MEDIDA 1.6	Impulsar la figura de Responsable de Igualdad de departamento/CHGUV
RESPONSABLE	Gerencia/Comisión de Igualdad
INDICADOR	Comunicación e información al personal. Incluir información en la página web del CHGUV
TEMPORALIZACIÓN	Durante la vigencia del Plan

## ÁREA 2. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción

Actualmente la proporción de mujeres en el CHGUV es del 74,71%, por lo que favorecer las situaciones en caso de infrarrepresentación de la mujer será una acción positiva.

El acceso al empleo constituye uno de los pilares fundamentales para garantizar procesos de selección libres de discriminación, cumpliendo los principios de igualdad, méritos y capacidad.

La finalidad es realizar procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminando aquellas situaciones que generen segregación horizontal o vertical, o que produzcan algún tipo de discriminación.

Debemos potenciar la igualdad de oportunidades, de trato y de transparencia con la finalidad de que las técnicas de selección sean objetivas y no discriminatorias, teniendo en cuenta la experiencia, formación, capacidades y habilidades, sin tener en cuenta el sexo de la persona.

MEDIDA 2.1	Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo público
RESPONSABLE	RRHH
INDICADOR	% convocatorias que hacen uso del lenguaje no sexista
TEMPORIZACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan

MEDIDA 2.2	En las comisiones de valoración se respetará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas
RESPONSABLE	RRHH
INDICADOR	% comisiones de valoración con presencia equilibrada de mujeres y hombres
TEMPORIZACIÓN	Continua, en función de la necesidad de creación de comisiones de valoración

MEDIDA 2.3	Análisis de los procesos de selección, provisión y promoción que incluya distribución por sexo de las personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso y las aprobadas, entre otras
RESPONSABLE	RRHH
INDICADOR	Número y porcentajes, desagregados por sexo de personas efectivamente incorporadas. Análisis de resultados
TEMPORIZACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan

MEDIDA 2.4	Los temarios de todos los procesos selectivos incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género
RESPONSABLE	RRHH/servicios jurídicos
INDICADOR	% procesos que han incorporado en sus temarios estas materias
TEMPORIZACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan

MEDIDA 2.5	Promover en los procedimientos de provisión y evaluación de los puestos de Jefatura de Servicio y de Sección asistenciales, la valoración de méritos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la formación e investigación en salud con perspectiva de género
RESPONSABLE	RRHH
INDICADOR	Nº convocatorias que lo reflejan
TEMPORIZACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan

### ÁREA 3. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

**Objetivo: Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran infrarrepresentadas**

MEDIDA 3.1	Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas
RESPONSABLE	RRHH
INDICADOR	Número de procesos de selección y promoción que incluya medidas de acción positiva
TEMPORIZACIÓN	Durante la vigencia del Plan

**Objetivo: Representación equilibrada.**

Con las medidas siguientes se pretende facilitar y fomentar la presencia de mujeres en servicios, comisiones, representaciones o puestos donde se tomen decisiones.

MEDIDA 3.2	Analizar las causas de las desigualdades que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos infrarrepresentados
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
INDICADOR	Elaboración y presentación de informes
TEMPORIZACIÓN	Anualmente durante la vigencia del Plan

MEDIDA 3.3	Establecer medidas de acción positiva que faciliten la presencia de mujeres en puestos de jefatura y directivos cuando haya infrarrepresentación
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
INDICADOR	Número de procesos de selección y promoción que incluya medidas de acción positiva
TEMPORIZACIÓN	Anualmente durante la vigencia del plan

### ÁREA 4. FORMACIÓN

#### Objetivo: Fomentar la formación en igualdad de oportunidades

La formación es un eje fundamental para la implementación del presente Plan de Igualdad del CHGUV.

Dado que la oferta formativa se realiza a través de la Escuela Valenciana de Estudios de la Salud y el CHGUV no cuenta con cursos de formación propios, se hace totalmente necesario establecer líneas de actuación encaminadas a integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de modo transversal en la organización garantizando el acceso a la formación y fomentando la formación en igualdad de todo el personal.

La perspectiva de género se incluirá en la detección de necesidades formativas.

MEDIDA 4.1	Se promoverá que los cursos ofertados se realicen en horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar
RESPONSABLE	Formación
INDICADOR	Número de personas que realizan formación en horario laboral
TEMPORIZACIÓN	Anual durante la vigencia del plan

MEDIDA 4.2	Propuesta en la Comisión de Formación de inclusión en el Plan de Formación del CHGUV de cursos sobre Igualdad de Género
RESPONSABLE	Formación
INDICADOR	Número de acciones formativas aprobadas e implementadas anualmente
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 4.3	Informar a la plantilla de todas las acciones formativas tanto internas como externas que pueden realizar en materia de igualdad.
RESPONSABLE	Formación/ Comunicación/Comisión de Igualdad
INDICADOR	Informe anual de acciones informadas
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 4.4	Disponer de una base bibliográfica actualizada en perspectiva de género
RESPONSABLE	Comisión de igualdad/Dirección económica/ Dirección de investigación
INDICADOR	Número de recursos incorporados
TEMPORIZACIÓN	Semestral

### ÁREA 5- INVESTIGACIÓN

MEDIDA 5.1	Impulsar y divulgar líneas de investigación que contemplen la perspectiva de género.
RESPONSABLE	Responsables investigación / Dirección/Comunicación
INDICADOR	Nº de investigaciones con perspectiva de género
TEMPORIZACIÓN	Permanente

### ÁREA 6- RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL

**Objetivo: Disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres.**

MEDIDA 6.1	Realización de estudios de retribución anual con perspectiva de género
RESPONSABLE	RRHH/Dirección Económica
INDICADOR	Resultados anuales/ estudios realizados
TEMPORIZACIÓN	Anual durante la vigencia del plan

MEDIDA 6.2	Analizar la brecha salarial contemplando los factores sociodemográficos que influyen en ella (edad, categoría, carrera profesional y otros complementos)
RESPONSABLE	RRHH/ Comisión de Igualdad
INDICADOR	Diagnósticos anuales
TEMPORIZACIÓN	Anual durante la vigencia del plan

### ÁREA 7- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En la presente área, el objetivo principal es facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en una cultura de corresponsabilidad para evitar los obstáculos en la promoción profesional.

**Objetivo: Disminuir las diferencias entre mujeres y hombres en el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral promoviendo la corresponsabilidad.**

MEDIDA 7.1	Impulsar un cambio en la metodología de las reuniones, que incorporará la posibilidad de su celebración mediante videoconferencia, a fin de evitar desplazamientos
RESPONSABLE	Informática
INDICADOR	Nº reuniones se realizan vía telemática
TEMPORIZACIÓN	Permanente

### ÁREA 8- SALUD LABORAL

**Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el entorno laboral.**

MEDIDA 8.1	Difundir el protocolo de protección a la maternidad, embarazo y lactancia, y elaborar una relación de los puestos, tareas y actividades que puedan suponer un riesgo para la salud de la mujer embarazada o en período de lactancia, del feto o del niño/a durante el periodo de lactancia natural
RESPONSABLE	Gerencia/RRHH/SPRL/Informática
INDICADOR	Nº acciones de difusión del protocolo
TEMPORIZACIÓN	Anual durante la vigencia del plan

MEDIDA 8.2	Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género, especialmente a mandos intermedios y delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales
RESPONSABLE	Formación/SPRL/Direcciones correspondientes
INDICADOR	Nº acciones realizadas
TEMPORIZACIÓN	Anual durante la vigencia del plan

MEDIDA 8.3	Realizar las evaluaciones de riesgos laborales considerando la variable género, tanto en los puestos como en las actividades que puedan producir daños para la salud derivados del trabajo
RESPONSABLE	SPRL
INDICADOR	Análisis y nº de las evaluaciones realizadas
TEMPORIZACIÓN	Planificación del SPRL

MEDIDA 8.4	Revisar las compras de uniformes, equipos y ropa de trabajo para que se adapte a las necesidades de las trabajadoras, especialmente para situaciones de embarazo
RESPONSABLE	Dirección Económica
INDICADOR	Nº contratos revisados de Compras
TEMPORIZACIÓN	Permanente

MEDIDA 8.5	Realizar seguimiento de las medidas de protección a la maternidad y la lactancia natural
RESPONSABLE	Salud Laboral
INDICADOR	Solicitudes anuales
TEMPORIZACIÓN	Continua

MEDIDA 8.6	Analizar la siniestralidad laboral por edad, sexo, categoría profesional y servicio incorporando los determinantes de género
RESPONSABLE	Mutua de trabajo/SPRL
INDICADOR	Informes remitidos por la mutua de trabajo
TEMPORIZACIÓN	Anual durante la vigencia del plan

MEDIDA 8.7	Identificar y definir las medidas necesarias para facilitar la lactancia natural en el centro de trabajo
RESPONSABLE	Comisión de igualdad
INDICADOR	Elaboración de informe de identificación
TEMPORIZACIÓN	Continua

MEDIDA 8.8	Identificación y evaluación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la reproducción tanto de la mujer como del hombre.
RESPONSABLE	RRHH/SPRL
INDICADOR	Informes objetivos
TEMPORIZACIÓN	Anual durante la vigencia del plan

### ÁREA 9- VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL (INCLUYENDO EL ACOSO SEXUAL)

**Objetivo: Prevenir y actuar con diligencia ante las situaciones de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.**

MEDIDA 9.1	Se realizará el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo o en su caso la adaptación del actual protocolo de la CSUSP
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad/Calidad
INDICADOR	Realización del protocolo
TEMPORIZACIÓN	6 meses desde la aprobación del II Plan de Igualdad del CHGUV

MEDIDA 9.2	Difundir el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito realizado por la Comisión de Igualdad del CHGUV o en su caso la adaptación del actual protocolo de la CSUSP
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad/Calidad/Informática
INDICADOR	Número de campañas de difusión realizadas
TEMPORIZACIÓN	Permanente
MEDIDA 9.3	Realización de acciones de sensibilización durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad, y en especial coincidiendo con la conmemoración del día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
INDICADOR	Nº Acciones realizadas
TEMPORIZACIÓN	Permanente
MEDIDA 9.4	Velar por la aplicación de la extensión de derechos de las víctimas de violencia sexual establecida en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad. Departamento Jurídico
INDICADOR	Actuación en los casos comunicados a la empresa
TEMPORIZACIÓN	Permanente

### ÁREA 10- POLÍTICA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

**Objetivo: Hacer uso de una comunicación escrita y visual que transmita valores de igualdad de mujeres y hombres alejándose de estereotipos y prejuicios sexistas**

MEDIDA 10.1	Incorporar en la intranet del CHGUV una carpeta denominada Igualdad en la que esté disponible toda la información relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad/ Calidad/Informática
INDICADOR	Creación e incorporación en la intranet
TEMPORIZACIÓN	Continua
MEDIDA 10.2	Revisar la documentación antes de su publicación en la web e intranet institucional
RESPONSABLE	Comunicación
INDICADOR	Nº Revisiones realizadas
TEMPORIZACIÓN	Continua según incorporación
MEDIDA 10.3	Incorporar en los protocolos de acogida y manual de bienvenida información sobre la existencia del plan de igualdad y resumen de su contenido, así como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad/ Formación
INDICADOR	Revisión e inclusión en protocolos y manuales
TEMPORIZACIÓN	Continua



### 9. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y VIGENCIA

La Comisión de Igualdad del CHGUV, será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad 2023-2027, dando cuenta del mismo a la Dirección del CHGUV.

Se realizarán reuniones semestrales cuyo calendario será definido al comienzo de la ejecución del presente Plan.

Se contemplará igualmente, un seguimiento continuado a través de reuniones anuales durante toda la vigencia del plan en las que será realizada la evaluación anual (Anexo 2) y se redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc., con la finalidad de realizar los ajustes o modificaciones que se requieran en cada caso.

Para sistematizar la información, se diseña una ficha de seguimiento (Anexo 1), que servirá para la recogida de datos e información relativa a cada una de las acciones previstas. Estas fichas deberán ser cumplimentadas por cada uno de los órganos responsables del cumplimiento de las diferentes acciones, quienes la remitirán a la Comisión de Igualdad, para su seguimiento.

La vigencia del presente plan será de 4 años desde el día siguiente a su publicación en el correspondiente diario oficial.

A lo largo de esos 4 años, se irán implementando las diferentes acciones establecidas según el cronograma asignado a cada una de ellas (Anexo 3).

A los cuatro años de la aprobación del Plan de Igualdad, este debe someterse a una nueva evaluación, que contemplará además de la evaluación de procesos y resultados, una evaluación de impacto, y servirá de diagnóstico para al siguiente Plan de Igualdad. Se realizará un informe de seguimiento de las acciones ejecutadas durante cada uno de los años de vigencia del Plan, al igual que un informe final de evaluación del Plan donde queden reflejados los logros y conclusiones tras su implementación, así como posibles mejoras.

### 10. COMUNICACIÓN

El CHGUV cuenta con un Gabinete de Comunicación que gestiona, coordina y supervisa las acciones comunicativas internas y externas del departamento para ajustarlas a la identidad corporativa del Consorcio Hospital General.

En el ámbito de la **comunicación interna**, esta va orientada fundamentalmente a la plantilla del departamento València-Hospital General a través de estas funciones:

- Noticias internas y avisos para informar a los trabajadores del departamento sobre las noticias del departamento.
- Organizar, prestar servicio y asesoramiento a los actos que celebran los profesionales hospitalarios en el centro.
- Coordinar y preparar las visitas institucionales que recibe el hospital.
- Organizar eventos y desarrollo del protocolo de los mismos.
- Servicio fotográfico y de audiovisuales.
- Asesorar en cartas y discursos a la Dirección.
- Coordinar la producción bibliográfica de folletos y publicaciones de los distintos servicios del hospital y del departamento.
- Participar en diversos grupos de trabajo y comisiones con otros profesionales del centro.

En el ámbito de la **comunicación externa**, la información va dirigida a la ciudadanía en general y usuarios/as del departamento:

- Relaciones con los medios de comunicación, con una atención telefónica a los mismos de 8:00 a 20:00 horas.
- Gestionar las solicitudes informativas de los profesionales de la información dirigidas al departamento.
- Redactar notas de prensa y convocar ruedas de prensa para informar a la opinión pública de hechos relevantes acerca del departamento y de sus profesionales.
- Asesorar al personal hospitalario en sus relaciones con los medios de comunicación.
- Gestionar las situaciones de crisis.
- Difusión de vídeos corporativos, etc.

Respecto a las **redes sociales**, desempeña las siguientes funciones:

- Mantener y actualizar el portal web del consorcio.
- Dotar el Portal del empleado de contenido.
- Actualización y dinamización de los contenidos de los medios sociales (Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, LinkedIn).
- Dar respuesta a las consultas, quejas y solicitudes a través de los canales sociales y del portal web del Consorcio.

En **materia de igualdad**, el Gabinete de Comunicación es uno de los más implicados en el cumplimiento de las acciones que propician la igualdad entre mujeres y hombres.

El valor de los principios de igualdad de oportunidades y diversidad ha de resultar intrínseco a la institución y, para ello, la comunicación se ha de realizar con perspectiva de género e incidir en la difusión y divulgación de las medidas que favorecen la igualdad de oportunidades para ambos sexos.

En este segundo Plan se va a hacer hincapié en la divulgación de nuestra apuesta por la igualdad y en la extensión de un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

Seguiremos fomentando los principios de igualdad de oportunidades y diversidad como valores intrínsecos de la institución y, para ello, se va a comunicar con perspectiva de género e incidiendo en la difusión y divulgación de las medidas que favorecen la igualdad de oportunidades para ambos sexos.

En el momento de la negociación de este II Plan, a través del portal del CHGUV, se informa al personal sobre la creación de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, y los mecanismos que la comisión pone a disposición para sugerencias y aportaciones.