

# II Pla d'Igualtat

Hospital General de València

2023-2027



CONSORCI  
HOSPITAL GENERAL  
UNIVERSITARI  
VALÈNCIA

DEPARTAMENT VALÈNCIA-HOSPITAL GENERAL

## Índex

<b>1. Introducció</b>	5
<b>2. Compromís del CHGUV</b>	6
<b>3. Marc normatiu</b>	7
<b>4. Composició i funcions de la comissió d'igualdad</b>	10
<b>5. Àmbit d'aplicació</b>	11
<b>6. Metodologia</b>	12
<b>7. Diagnòstic</b>	12
7.1. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA	12
7.1.1. Distribució global	12
7.1.2. Distribució de la plantilla per grups d'edat	13
7.1.3. Distribució segons règim jurídic	13
7.1.4. Distribució segons tipus de plantilla	14
7.1.5. Distribució segons grups professionals	14
7.1.6. Personal en formació	16
7.2. CARACTERÍSTIQUES DE LES CONDICIONS LABORALS	16
7.2.1. Distribució segons la vinculació laboral	16
7.3. MESURES DE CONCILIACIÓ	17
7.3.1. Permisos i llicències	17
7.3.2. Excedències	18
7.3.3. Reduccions de jornada	18
7.4. RETRIBUCIONS I BRETXA SALARIAL	19
7.4.1. Retribucions	19
7.4.2. Bretxa salarial	19
A. Evolució de la bretxa salarial per anys	20
B. Bretxa salarial per grups de titulació	20

## Índex

7.5. NIVELL DE REPRESENTATIVIDAD EN L'ESTRUCTURA JERÀRQUICA	23
7.5.1. Places directives	23
7.5.2. Càrrecs intermedis	24
7.6. PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ	24
7.6.1. Convocatòries de selecció de llocs de personal laboral. OPEs 2016 y 2017	24
7.6.2. Provisió de places de personal laboral. Anu 2018	25
7.7. PROCESSOS DE PROMOCIÓ	26
7.7.1. Promoció Interna	26
7.8. PARTICIPACIÓ EN ÒRGANS DE NEGOCIACIÓ Y COMISSIONS DE VALORACIÓ	26
7.8.1. Comissió de Personal	26
7.8.2. Comité de Segureta i Salut Laboral	26
7.8.3. Comissions de valoració de places de direcció i avaluació de continuïtat	27
7.9. SALUT LABORAL	27
7.9.1. Exàmens de salut	27
7.9.2. Accidents laborals	27
7.9.3. Agresiones a profesionales	28
A. Agresions a professionals segons tipus d'agressió	28
B. Agresions a professionals per categoria professional	28
7.9.4. Risc en l'embaràs i lactància natural	28
7.9.5. Assetjament sexual i per raó de gènere	29
7.10. FORMACIÓ	29
<b>8. Objectius, mesures i indicadors</b>	<b>30</b>
ÀREA 1. INTEGRACIÓ TRANSVERSAL DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES. GESTIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	32
ÀREA 2. PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	34

## Índex

ÀREA 3. INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA	35
ÀREA 4. FORMACIÓ	36
ÀREA 5. INVESTIGACIÓ	37
ÀREA 6. RETRIBUCIONS I BRETXA SALARIAL	37
ÀREA 7. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	37
ÀREA 8. SALUT LABORAL	38
ÀREA 9. VIOLÈNCIA DE GÈNERE, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I VIOLÈNCIA SEXUAL (INCLÒS L'ASSETJAMENT SEXUAL)	39
ÀREA 10. POLÍTICA DE COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE	40
<b>9. 9. Avaluació, seguiment i vigència</b>	41
<b>10. Comunicació</b>	42
<b>Annex 1</b>	44
<b>Annex 2</b>	45
<b>Annex 3</b>	47

## 1. Introducció

El marc regulador que naix de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH 3/2007) i de la seua ampliació a través del Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, defineix en el seu article 46 el concepte dels plans d'igualtat de les organitzacions com «un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe».

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, depòsit i accés, conforme al que es preveu en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i en les previsions contingudes en els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, tot això sense perjudici de les disposicions que establisca.

Els plans d'igualtat són per tant l'instrument d'intervenció que articula un procés de treball en el qual es contemplen els objectius a aconseguir i les mesures i accions que s'han d'implementar degudament planificades i amb coherència entre elles, tot establint sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats per a avançar de manera efectiva en la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

És una realitat que la incorporació en el sistema de gestió de l'organització d'una política d'igualtat correcta ha demostrat els seus efectes positius en aquesta, i ha millorat el clima laboral, la productivitat, l'absentisme, i ha optimitzat el talent de les persones.

Per tant, la incorporació de la igualtat no requereix necessàriament l'habilitació de nous procediments, sinó el compromís per a impulsar, des dels òrgans directius, les polítiques i pràctiques que assegurin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tota l'organització, eliminar la discriminació per raó de sexe, garantir la igualtat de tracte entre dones i homes en l'àmbit laboral i erradicar tots aquells comportaments, costums o estereotips que impedeixen la igualtat efectiva entre dones i homes en l'empresa.

### 2. Compromís del CHGUV

La incorporació de polítiques d'igualtat entre dones i homes en les organitzacions permet orientar-ne l'activitat cap a sistemes de gestió més participatius, integradors i respectuosos amb la diversitat, i contribuir a suprimir situacions de discriminació i violència, promoure de manera efectiva la igualtat real entre dones i homes i eliminar aquells obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la.

És per això que la Direcció del Consorci Hospital General Universitari de València (d'ara en avant CHGUV) fa explícit el seu compromís institucional amb les persones treballadores, i amb la societat en general, en l'establiment i desenvolupament d'una política d'igualtat que integre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i elimine qualsevol tipus de discriminació que augmente les desigualtats per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real i efectiva en el si de la nostra organització.

Per a aconseguir aquest compromís, la Direcció del CHGUV estableix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un dels seus principis fonamentals dins del sistema de gestió de l'organització, d'acord amb la definició que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

El II Pla d'Igualtat del CHGUV es planteja com el conjunt ordenat de mesures i accions positives, la finalitat de les quals és vetlar per la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i la no discriminació per raó de sexe. Per això, és un pla flexible i dinàmic, que ha d'adaptar-se al llarg del període de vigència a l'actualitat i les possibilitats de l'organització.

Per a la seua elaboració, la Comissió Negociadora d'Igualtat ha realitzat l'anàlisi de la plantilla de l'empresa des de la perspectiva de gènere, cosa que ha permés obtindre un diagnòstic exhaustiu i real de la situació actual, ja que només coneixent les característiques de la nostra plantilla i les seues necessitats és possible definir-ne els objectius de millora de manera clara i concisa.

D'igual manera, és fonamental el control i seguiment que té la Comissió Negociadora d'Igualtat en el desenvolupament i el grau d'implantació de les mesures proposades.

### 3. Marc normatiu

**En l'àmbit internacional**, la igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal, proclamat en la Declaració Universal de Drets Humans aprovada per l'Assemblea de les Nacions Unides de desembre de 1948 (arts. 1 i 2), a la qual Espanya es va adherir el 1955.

Des de llavors, el principi d'igualtat de dones i homes s'ha plasmat en nombrosos tractats internacionals, destacant-ne l'aprovat per l'Assemblea General de Nacions Unides en la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW 1979), que va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, després de la seua ratificació per 20 països, entre ells Espanya (1983), i el Protocol facultatiu de la convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptat per l'Assemblea General de Nacions Unides el 6 d'octubre de 1999, ratificat per Espanya el 2001.

La Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Pequín el 1995, va marcar un punt d'inflexió important per a l'agenda mundial d'igualtat de gènere. La Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín estableix una sèrie d'objectius estratègics i mesures per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 esferes decisives de preocupació especial:

1. La dona i la pobresa
2. Educació i capacitació de la dona
3. La dona i la salut
4. La violència contra la dona
5. La dona i els conflictes armats
6. La dona i l'economia
7. La dona en l'exercici del poder i l'adopció de decisions
8. Mecanismes institucionals per a l'avanç de la dona
9. Els drets humans de la dona
10. La dona i els mitjans de difusió
11. La dona i el medi ambient
12. La xiqueta

**En l'àmbit de la Unió Europea**, al desembre de 1995, el Consell Europeu va reconèixer el compromís de la Unió Europea amb la Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín i va fer pública la seua intenció de revisar-ne l'aplicació per part dels estats membres.

Per a la UE, la igualtat entre dones i homes és un principi fonamental des de l'aprovació i entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'1 de maig de 1999; la Carta dels Drets Fonamentals de la UE, revisada l'any 2000; el Tractat de Lisboa, l'1 de desembre de 2009, i el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra

la dona i la violència domèstica, realitzat a Istanbul el 2011. Aquests tractats converteixen aquest objectiu en transversal, i s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la UE.

Recentment, s'ha presentat el nou Pla d'Acció per a la Igualtat de Gènere i l'Apoderament de les Dones en l'Acció Exterior 2021-2025 (GAP III) de la Unió Europea, l'objectiu de la qual és accelerar els avanços en l'apoderament de les dones i les xiquetes, i salvaguardar els assoliments aconseguits en matèria d'igualtat de gènere durant els 25 anys transcorreguts des de l'adopció de la Declaració de Pequín i la seua Plataforma d'Acció.

**A nivell nacional**, la Constitució Espanyola de 1978 incorpora el principi d'igualtat en els articles 1.1, 9.2 i 14, de manera que les situacions de desigualtat són incompatibles amb l'ordre de valors que proclama la Constitució.

Espanya ha sigut un dels primers països a incorporar en la seua normativa la protecció integral de la dona a través de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que transposa a la legislació espanyola la Directiva 2006/54/CE, és una llei pionera en dirigir-se a la totalitat de les polítiques públiques de tots els ens territorials i projectar el principi d'igualtat transversalment. Cal destacar l'article 27 de la citada Llei orgànica, sobre integració del principi d'igualtat en la política de salut (a causa de la naturalesa sanitària del CHGUV) i el títol V sobre el principi d'igualtat en l'ocupació pública que recullen els criteris d'actuació de les administracions públiques, mesures d'igualtat a adoptar en relació a conciliació, permisos, impacte en les proves d'accés, formació, protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, Pla d'Igualtat, etc.

Buscant donar a la societat un marc jurídic que permeta avançar cap a la plena igualtat, el Reial decret Llei 6/2019, d'1 de març, conté set articles que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes. Aquest formula com a obligació progressiva l'elaboració de plans d'igualtat per a les empreses amb plantilles superiors a 50 persones; incideix, a més, en l'erradicació de la bretxa salarial amb una sèrie de mesures i en el compromís amb les estratègies encaminades a aconseguir la conciliació corresponsable, amb l'equiparació progressiva de permisos per maternitat i paternitat, i amb la creació d'un permís per lactància intransferible per al pare i la mare.

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, sorgeix per a donar compliment al mandat de desenvolupament reglamentari establert en l'article 46.6 de Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, anteriorment esmentada, en relació amb les matèries i els temes als quals fa referència aquest precepte. Aquest



es complementa amb el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Els dos decrets aporten les bases legislatives per a aconseguir l'eliminació de les desigualtats entre homes i dones en l'àmbit laboral, especialment les bretxes salarials, i aporten canvis importants en les empreses, en el tractament de la igualtat i en la presència i participació de les dones en l'àmbit laboral.

**A nivell autonòmic**, l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, d'acord amb la Constitució Espanyola, en el seu article 10.3 estableix que l'actuació de la Generalitat es centrarà primordialment en determinats àmbits, entre els quals es troba la "igualtat de drets de dones i homes en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball". En el seu article 11 determina que la Generalitat vetllarà, en tot cas, perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquest efecte, es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes i la seua normativa de desenvolupament, pretén establir una sèrie de mesures i garanties a la Comunitat Valenciana, dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat de dones i homes.

La Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, té com a objectiu últim aconseguir l'erradicació de qualsevol tipus de violència, en la seua expressió més àmplia, en qualsevol àmbit social.

Amb la finalitat d'eliminar els obstacles que impedisquen o dificulten les llibertats, la Generalitat, que ostenta la competència exclusiva sobre la promoció de la dona, va impulsar el 2017 el Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Aquest pacte, basat en la participació, el diàleg i el consens, inclou en l'Agenda Pública Valenciana la lluita col·lectiva contra les violències masclistes i per la igualtat de gènere, treballant sobre les causes i les arrels del conflicte de les violències masclistes, per a donar resposta a les conseqüències d'aquesta desigualtat estructural i discriminació.

## 4. Composició i funcions de la comissió d'igualtat

El març de 2022 es constitueix en el Consorci Hospital General Universitari de València la comissió d'igualtat, comissió negociadora la finalitat de la qual és elaborar, implementar i impulsar el II Pla d'Igualtat del CHGUV.

L'objecte d'aquesta comissió és vetlar pel desenvolupament i compliment de la legislació per a la igualtat i evitar la discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Quant a la seua composició, naturalesa i funcionament, la comissió és un òrgan integrat per representants de les organitzacions sindicals presents en el Comitè d'Empresa del CHGUV i per membres de la Direcció, la composició de la qual és paritària a raó de un/una representant sindical i igual nombre de representants de la Direcció. Aquesta comissió negociadora està integrada per les persones següents:

En representació de les treballadores i treballadors 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)

Per part de la representació de la Direcció del CHGUV:

- ✚ Cristina Campos Fernández (Cap Servei Reumatologia)
- ✚ Noemí López Castro (Téc. superior Servei Econòmic)
- ✚ Isabel López Serrano (Téc. Ergonomia y Psicosociologia)
- ✚ Carmen Martí-Belda Torres (Directora RRHH)
- ✚ Cristina Payá Valles (Subdirectora Infermeria)
- ✚ Francisco Sanz Herrero (Director Mèdic Assistencial)
- ✚ Isabel Verdejo López (Téc. Funció Pública)

Entre els membres de la comissió es designarà una persona que ostentarà la Presidència, de manera rotatòria entre la part social i la Direcció, i per períodes anuals.

Així mateix, es designarà una persona que ostentarà la Secretaria, sense que siga necessari que reunisca la condició de membre de la comissió.

D'aquesta manera, s'observa que la Comissió de Negociació del II Pla d'Igualtat és paritària en nombre de representants de la Direcció i de la part social com en proporcionalitat de vot. S'intentarà, d'igual manera, que hi haja presència equilibrada de dones i homes.

També podran participar en la Comissió de Negociació del II Pla d'Igualtat del CHGUV, amb veu però sense vot, persones externes que actuen en l'assessorament en matèria d'igualtat (RD 901/2020).

Les funcions de la comissió d'igualtat seran les següents:

1. Negociació i elaboració del diagnòstic.
2. Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
3. Identificació de les mesures prioritàries a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans necessaris per a la seua implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions
4. Impuls de la implantació i difusió del II Pla d'Igualtat en el CHGUV
5. Promoure l'execució i el seguiment de les accions, així com avaluar el nivell de compliment dels objectius del pla d'igualtat.
6. Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del II Pla d'Igualtat implantades.
7. Prioritzar línies d'actuació en funció de l'anàlisi periòdica de resultats.
8. Proposar noves mesures que implementen el pla, a fi d'adaptar-lo a les noves necessitats que vagen sorgint. Recollir les propostes i els suggeriments procedents de la plantilla, per a la seua incorporació.

## 5. Àmbit d'aplicació

El II Pla d'Igualtat és aplicable a tot el personal gestionat pel Consorci Hospital General Universitari de València, qualsevol que siga la seua relació jurídica, plaça o lloc que ocupe.

Una vegada conculsa l'elaboració del II Pla d'Igualtat del CHGUV per la comissió d'igualtat, s'eleva per a la seua aprovació i entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el diari oficial corresponent.

La seua vigència serà de quatre anys, sense perjudici que, a proposta de la comissió d'igualtat, se n'acorde l'actualització, modificació, derogació o la negociació d'un nou pla.

## 6. Metodologia

Per a l'elaboració d'aquest II Pla d'Igualtat s'ha tingut en compte com a punt de partida la realització del diagnòstic de la situació de la plantilla, d'acord amb el que s'estableix en el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Les dades corresponen al període comprés entre l'1/01/2021 i l'1/01/2022, desagregades per sexe.

## 7. Diagnòstic

El diagnòstic següent té com a objectiu identificar els elements que actualment són explotables amb la tecnologia informàtica disponible i que reflecteixen d'una manera clara i real la situació de la plantilla del CHGUV, i els relacionen sempre amb la variable de gènere.

### 7.1. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

Totes les dades que es presenten en aquest apartat han sigut obtingudes de l'aplicació informàtica de registre de personal. La data d'obtenció de dades és gener de 2022.

#### 7.1.1. Distribució global

El CHGUV, a data 01/01/2022, compta amb un total de 2.981 treballadors i treballadores, sent 2.227 dones i 754 homes. Aquests valors representen el 74.71% i el 25.29%, respectivament. L'índex de feminització se situa en 2,95, és a dir, hi ha aproximadament tres dones per cada home.

Els percentatges són de gran importància, ja que ens serviran de referència en els apartats següents per a saber en tot moment quins indicadors compten amb major presència de dones o d'homes. Per exemple, en dones, tot indicador que siga major del 74.71% ens informarà que les dones compten amb una representació major a l'estàndard (74.71%), si per contra és inferior, ens informarà que és l'home el relativament majoritari en aquest apartat.

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

Taula 1. Índex de feminització de la plantilla (IF)

### 7.1.2. Distribució de la plantilla per grups d'edat.

La plantilla ha sigut distribuïda en 6 rangs d'edat.

L'edat mitjana de les dones se situa en 46,33 anys i la dels homes en 45,14 anys.

	D	H
Edat mitjana	46,33	45,14

Taula 2. Edat mitjana de la plantilla

El tram amb major nombre de treballadors/es és el de 40-49 anys, amb un total de 835 treballadors/es (28,01%), seguit pel tram de 50-59 anys, amb un total de 715 treballadors/es (23,98%).

GRUP D'EDAT	D	% D	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

Taula 3. Distribució de la plantilla per grups d'edat.

### 7.1.3. Distribució segons règim jurídic

El personal laboral representa el 97,99%, mentre que la resta de personal (funcionarial i estatutari) només aconseguix el 2,01%.

És el personal laboral el que té un percentatge major de dones amb un 75,34%, superior a la mitjana de la plantilla a causa de l'índex de feminització d'algunes categories professionals que s'analitzaran més endavant.

RÈGIM JURÍDIC	D	% D	H	% H	Total	%
Estatutari	15	48,39	16	51,61	31	1,04
Funcionari	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

Taula 4. Distribució segons règim jurídic

## 7.1.4. Distribució segons tipus de plantilla

El 89,70% de la plantilla l'ocupen places de caràcter pressupostari, el 6,63% són contractes de personal en formació i el 3,58% són contractes per acumulació de tasques que són els més feminitzats amb un percentatge de dones de 91,23% (per damunt de l'índex de feminització del 74,71%).

TIPUS	D	% D	H	% H	Total	%
Acumulació de tasques	104	91,23	10	8,77	114	3,58
Formació	110	51,17	105	48,83	215	6,63
Pressupostària	2102	73,32	765	26,68	2867	89,70
Total	2316	72,47	880	27,53	3196	100

Taula 5. Distribució segons tipus de plantilla

## 7.1.5. Distribució segons grups professionals

La plantilla no es distribueix per igual en totes les categories professionals, sinó que es concentra en determinades categories, i dona lloc a la segregació horitzontal.

Entre les categories professionals amb un major nombre de treballadors/es, la categoria d'infermeria és la més nombrosa amb 914 treballadors/es, i presenta un índex de feminització del 85,01%, seguida de la categoria de TCAE amb 656 treballadors/as i un índex de feminització del 93,90%.

Respecte al personal facultatiu, hi ha un 53,02% de dones, molt per davall del 74,71% de l'índex de feminització.

Infermeria especialista en obstetrícia i ginecologia és la més feminitzada amb un 100% de dones.

DESCRIPCIÓ DE LA PLAÇA	D	% D	H	% H	TOTAL
Administratiu/iva	63	85,14	11	14,86	74
Analista programador i de sistemes	1	20,00	4	80,00	5
Auxiliar administratiu/iva	114	85,71	19	14,29	133
Auxiliar de farmàcia	18	94,74	1	5,26	19
Zelador/a	141	52,22	129	47,78	270
Controlador/a de subministraments			1	100,00	1
Delineant/a	1	100,00			1
Dietista-Nutricionista	2	66,67	1	33,33	3
Infermer/a	777	85,01	137	14,99	914
Especialista Infermeria Obstètrico-Ginecològica	20	100,00			20
Infermer/a d'empresa	1	100,00			1
Facultatiu/iva	290	53,02	257	46,98	547
Fisioterapeuta	12	70,59	5	29,41	17
Gestió funció administrativa	5	71,43	2	28,57	7
Enginyer/a d'aplicacions i sistemes			1	100,00	1
Enginyer/a superior			2	100,00	2
Enginyer/a tècnic/a	1	100,00			1
Jardiner/a			1	100,00	1
Logopeda	2	100,00			2
TCAE	616	93,90	40	6,10	656
Serveis generals	11	45,83	13	54,17	24
Tècnic/a ergonomia	1	100,00			1
Tècnic/a especialista (TEAP)	10	90,91	1	9,09	11
Tècnic/a especialista (TEDS)	2	100,00			2
Tècnic/a especialista (TEL)	46	93,88	3	6,12	49
Tècnic/a especialista (TER)	33	67,35	16	32,65	49
Tècnic/a especialista en Radioteràpia	5	71,43	2	28,57	7
Tècnic/a funció administrativa	10	65,5	6	37,5	16
Tècnic/a informàtica	1	33,33	2	66,67	3
Tècnic/a manteniment			16	100,00	16
Tècnic/a seguretat treball			1	100,00	1
Tècnic/a higiene			1	100,00	1
Terapeuta ocupacional	1	50,00	1	50,00	2
Treballador/a social	4	100,00			4

Taula 6. Distribució per grups professionals

## 7.1.6. Personal en formació

La formació d'especialitats a través de la residència més feminitzada és, en primer lloc, l'especialitat d'infermeria, amb el 85,71%. Quant a la formació en les diferents especialitats de medicina, tot i ser el col·lectiu més nombrós amb 187 residents, les dones representen el 50,80%, valor molt per davall de l'índex de feminització del 74,71%.

DESCRIPCIÓ DE LA PLAÇA	D	% D	H	% H	TOTAL
Infermer/a en formació	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

Taula 7. Personal en formació

## 7.2. CARACTERÍSTIQUES DE LAS CONDICIONS LABORALS

### 7.2.1. Distribució segons vinculació laboral

El percentatge de dones amb contracte fix se situa en el 69,43%, i és per tant menor que l'indicador de presència femenina del 74,71% (percentatge estàndard), mentre que el percentatge d'homes amb contracte fix se situa en el 30,57%, i està per damunt del 25,29%. L'índex de feminització se situaria per tant en el 2,27, valor per davall de l'estàndard (2,95).

En el cas de contractes temporals, la tendència s'inverteix i augmenta el percentatge de dones, que arriba al 78,01%, i disminueix el percentatge d'homes al 21,99%. L'índex de feminització augmenta, i és superior al 74,71%.

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

Taula 8. Distribució segons vinculació laboral



## 7.3. MESURES DE CONCILIACIÓ

### 7.3.1. Permisos i llicències

Del total de permisos per conciliació de la vida familiar, el 93,85% és sol·licitat per les dones, i del total de permisos per malaltia greu familiar, el 84,20% és sol·licitat per dones. A tenor de les dades, es pot apreciar que les tasques de cures familiars continuen recaient majoritàriament sobre les dones.

Encara que el permís per compensació horària és el més nombrós, és el 34,62% del total, el percentatge de dones que el sol·licita és del 70,78% del total.

NOM DEL PERMÍS	D	% D	H	% H	TOTAL
Absència (malaltia/accident)	243	91,70	22	8,30	265
Deure de conciliació. Vida familiar	122	93,85	8	6,15	130
Compensació horària	821	70,78	339	29,22	1160
Congressos, cursos	297	59,64	201	40,36	498
Deure públic	39	65,00	21	35,00	60
Malaltia greu familiar	485	84,20	91	15,80	576
Exàmens	192	71,64	76	28,36	268
Fecundació artificial	10	100,00			10
Dispenses	88	94,62	5	5,38	93
Hores fill prematur o hospitalització	1	100,00			1
Maternitat (Consecutiu a permís per maternitat)	35	100,00			35
Matrimoni	27	69,23	12	30,77	39
Matrimoni de familiar	10	83,33	2	16,67	12
Per defunció familiar	86	83,50	17	16,50	103
Paternitat			9	100,00	9
Trasllat de domicili	68	74,73	23	25,27	91
Total	2524	75,34	826	24,66	3350

Taula 9. Permisos i llicències

## 7.3.2. Excedències

Del total d'excedències sol·licitades per atenció de fills el 93,33% són realitzades per dones enfront del 6,67% realitzades per homes.

MOTIU	D	% D	H	% H	TOTAL
Per atenció d'un familiar	11	78,57	3	21,43	14
Per atenció d'un familiar (especials)	2	100,00			2
Per atenció dels fills	56	93,33	4	6,67	60
Formació en CC Salut	1	100,00			1
Incompatibilitat (canvi plaça fixa CHGUV) promoció interna	78	81,25	18	18,75	96
Prest. serveis en una altra administració	20	76,92	6	23,08	26
- Ocupació Temporal	1	50,00	1	50,00	2
Voluntària funcionaris	32	82,05	7	17,95	39
Voluntària interès particular			4	100,00	4
Voluntària interès particular més 4 mesos	62	74,70	21	25,30	83
Voluntària per incompatibilitat	263	80,43	64	19,57	327
Total					

Taula 10. Excedències

## 7.3.3. Reduccions de jornada

El 82,04% dels casos de reducció horària són assumits per dones enfront del 17,96% dels homes. L'índex de feminització es troba per damunt de l'índex de feminització del conjunt de la plantilla (74,71%).

MOTIU	D	% D	H	% H	TOTAL
Conveni V. art. 26.2	24	82,76	5	17,24	29
Conveni V. disp. ad. 4- Reducció 1 hora	399	81,76	89	18,24	488
Desplaçament horari			1	100,00	1
Jornada de 40 hores	21	61,76	13	38,24	34
Modificació. % jornada per atenció familiar	6	66,67	3	33,33	9

Modificació. % jornada per atenció fills	130	86,67	20	13,33	150
Modificació. % jornada per motius personals	1	100,00			1
Modificació. % jornada per necessitats Servei	29	90,63	3	9,38	32
Modificació. % jornada protecció social art. 26.7.2 (remunerada)	1	100,00			1
Reducció jornada descendent discapacitat (remunerada)	14	82,35	3	17,65	17
Reducció jornada lactància (remunerada)	1	100,00			1
<b>Total</b>	<b>626</b>	<b>82,04</b>	<b>137</b>	<b>17,96</b>	<b>763</b>

Taula 11. Reducció de jornada laboral

## 7.4. RETRIBUCIONS I BRETXA SALARIAL

### 7.4.1. Retribucions

Les taules retributives del personal del Consorci Hospital General Universitari de València són de coneixement públic en estar disponibles en la web de l'hospital.

No obstant això, hi ha variacions retributives degudes a conceptes com la productivitat, que és variable en funció del compliment dels acords de gestió o el d'atenció continuada, que variarà segons el nombre de guàrdies, nits i festius que es fan, la qual cosa contribueix a entendre les diferències salarials.

Els conceptes que es retribueixen són: sou base, complement de destinació, complement específic, antiguitat, atenció continuada, productivitat i carrera/ desenvolupament professional.

### 7.4.2. Bretxa salarial

La bretxa salarial bruta mesura la diferència percentual bruta en salari mitjà entre dones i homes, independentment de les diferències existents entre els dos col·lectius en les seues característiques (edat, categoria professional, tipus de contracte, etc.). És per això, que les bretxes salarials han d'interpretar-se com les diferències salarials mitjanes entre el conjunt de dones i homes.

No s'ha d'entendre com una conseqüència de pràctiques discriminatòries directes, sinó com la derivada de factors indirectes causats pels rols i estereotips tradicionals a què s'enfronten les dones, com ara la dedicació a les atencions i la necessitat de

conciliar, que tenen una repercussió directa en alguns conceptes retributius (guàrdies, atenció continuada). També contribueix a la bretxa salarial la segregació vertical de les dones al no ocupar places de cap de servei, cap de secció, cap de grup i direccions en la proporció que els correspon.

## A. Evolució de la bretxa salarial per anys

L'evolució de la bretxa salarial per anys s'ha anat reduint des del 2019. En aquell any, els homes cobraven un 9% més que les dones, mentre que, el 2021, els homes van cobrar un 5% més que les dones, reduint-se per tant la bretxa salarial.

És important destacar que el 2020 els homes van cobrar un 10% més que les dones, augmentant la bretxa salarial respecte a l'any 2019, però ha disminuït l'any 2021.

ANY	BRETXA SALARIAL
2019	9%
2020	10%
2021	5%

Taula 12. Evolución de la brecha salarial por años

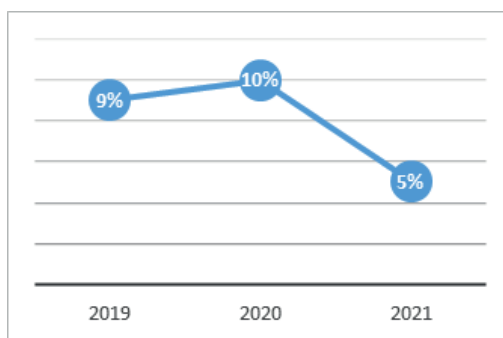


Figura 1. Evolución de la brecha salarial por años

## B. Bretxa salarial per grups de titulació

S'observa que el grup A1, compost majoritàriament per personal facultatiu, té el major percentatge de bretxa salarial, 8.334,11 euros anuals a favor dels homes el 2019, aquest valor ha disminuït a 2.453,76 euros anuals a favor dels homes l'any 2021.

La major antiguitat, els triennis i la carrera professional, l'ocupació de les places de cap secció i de servei o l'activitat fora de la jornada ordinària que realitzen amb més freqüència els homes, explicarien la bretxa salarial bruta en aquest grup de titulació.

En el grup A2 (infermeria majoritàriament) la bretxa és de 736,24 euros anuals l'any 2019,

i presenta una evolució desfavorable, ja que aquesta bretxa salarial ha anat augmentant fins a situar-se en 3.159,31 euros el 2021.

En el grup C1 s'ha passat d'una bretxa salarial de 2.564,38 euros l'any 2019 a 1.329,96 euros anuals l'any 2021, tot apreciant-se una disminució entre els dos períodes.

En el grup C2 (TCAE majoritàriament), des del 2019 s'aprecia que la bretxa salarial és positiva per a les dones, que l'any 2021 cobren 1.248,30 euros anuals més que els homes.

Finalment, en el grup d'AP (Agrupacions Professionals) s'ha incrementat la bretxa salarial en les dones, i ha passat de 1.627,81 euros menys a l'any que els homes el 2019, a 2.175,43 euros l'any 2021. Aquesta bretxa pot tindre part de la seua explicació en l'escassa presència de dones en posicions millor retribuïdes dins d'aquestes categories com són cap de personal subaltern o encarregats/ades de torn.

GRUP TITULACIÓ	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 €

Taula 13. Bretxa salarial per grup de titulació i any

DADES 2021				
GRUP TITULACIÓ	H	D	TOTAL DE RETRIBUCIONS TOTALES	DIFERÈNCIA
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 €

DADES 2020				
GRUP TITULACIÓ	H	D	TOTAL DE RETRIBUCIONS TOTALES	DIFERÈNCIA
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 €

DADES 2019				
GRUP TITULACIÓ	H	D	TOTAL DE RETRIBUCIONS TOTALES	DIFERÈNCIA
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 €

Taula 14. Desglossament retribucions per grup de titulació i any

GRUP TITULACIÓ	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%

Taula 15. Bretxa salarial per grup de titulació i any

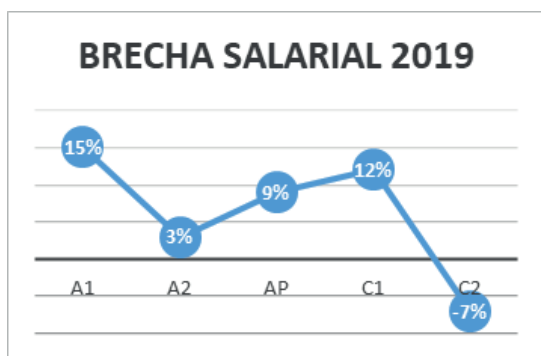


Figura 2.  
Bretxa salarial per grup de titulació,  
any 2019

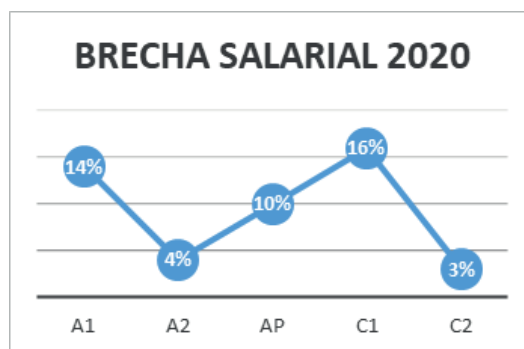


Figura 3.  
Bretxa salarial per grup de titulació,  
any 2020

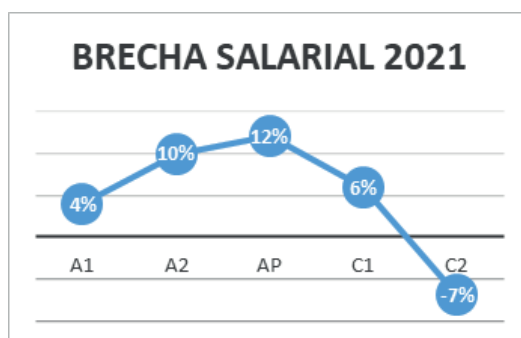


Figura 4.  
Bretxa salarial per grup de titulació, any 2021

### 7.5. NIVELL DE REPRESENTATIVITAT EN L'ESTRUCTURA JERÀRQUICA

#### 7.5.1. Places directives

L'índex de feminització de les places directives és el 62,5%, valor per davall de l'índex de feminització del total de la plantilla, el 74,71%.

Podem comprovar que hi ha un augment en el percentatge d'homes en llocs directius, situant-se en el 37,5%, valor per damunt del 25,29% que és l'indicador de masculinització del total de la plantilla.

DESCRIPCIÓ DE LA PLAÇA	D	% D	H	% H	TOTAL
Adjunt/a d'infermeria.	1	100			1
Coordinador/a d'infermeria.	1	100			1
Director/a d'infermeria.			1	100	1
Subdirector/a infermeria	2	100			2
Director/a econòmic/ca			1	100	1
Subdirector/a econòmic contractació i logística			1	100	1
Director/a infermeria AP	1	100			1
Subdirector/a infermeria AP			2	100	2
Director/a metge A.P			1	100	1
Subdirector/a mèdic AP	1	100			1
Director/a mèdic hospital	2	100			2
Director/a RH	1	100			1
Gerent/a	1	100			1
Total	10	62,5	6	37,5	16

Taula 16. Places directives

A aquestes places directives s'accedeix des del grup de titulació A1 i A2, i hi ha diferències importants segons el grau de titulació al qual es pertany (en medicina les dones representen el 53,02%, en infermeria el 85,01% i en el cos tècnic o de gestió administrativa les dones representen el 65,5%). En part, això explicaria la diferència de percentatge de dones i homes en el total de places directives, i que en conseqüència les dones estiguen per davall de la seua representació.

## 7.5.2. Càrrecs intermedis

El percentatge de dones en càrrecs intermedis és del 39,24%, nivell molt per davall de l'indicador de presència femenina del 74,71%. Hi ha una infrarepresentació de dones en tots els llocs, i és especialment baixa en el cas de caps de servei i secció de facultatives, on els índexs baixen al 28,95% i el 27,12%, respectivament.

DESCRIPCIÓ DE LA PLAÇA	D	% D	H	% H	TOTAL
Infermer/a -Supervisor/a	24	68,57	11	31,43	35
Cap de grup	4	44,44	5	55,56	9
Cap no facultativa	11	42,31	15	57,69	26
Cap de servei facultatiu	11	28,95	27	71,05	38
Cap de secció facultatiu	16	27,12	43	72,88	59
Total	62	39,24	96	60,75	158

Taula 17. Càrrecs intermedis

## 7.6. PROCESSOS DE SELECCIÓ I PROVISIÓ

### 7.6.1. Convocatòries per a selecció de places de personal laboral. OPE 2016 i 2017

DESCRIPCIÓ DE LA PLAÇA	PERSONES ADMESES	PERSONES PRESENTADES	% PERSONES PRESENTADES	
			D	H
F.E. Anàlisi Clíniques	61	45	68,89%	31,11%
F.E. Alergologia	17	12	91,67%	8,33%
F.E. Anatomia Patològica	14	10	90,00%	10,00%
F.E. Anestesiologia i Reanimació	123	66	77,28%	22,72%
F.E. Aparell Digestiu	41	28	67,86%	32,14%
F.E. Cardiologia	27	18	44,44%	55,56%
F.E. Cia. General i Aparell Digestiu	43	29	62,07%	37,93%
F.E. Cia. Oral i Maxil·lofacial	5	3	66,67%	33,33%
F.E. Cia. Ortopèdica i Traumatologia	29	23	26,09%	73,91%
F.E. Farmàcia Hospitalària	62	42	80,95%	19,05%
F.E. Hematologia i Hemoteràpia	44	21	66,67%	33,33%
F.E. Medicina Interna	56	26	69,23%	30,77%
F.E. Pneumologia	32	13	69,23%	30,77%
F.E. Obstetrícia i Ginecologia	86	58	75,86%	24,14%
F.E. Oftalmologia	45	28	75,00%	25,00%



F.E. Oncologia	9	6	50,00%	50,00%
F.E. Psicologia Clínica	31	16	75,00%	25,00%
F.E. Radiodiagnòstic	28	20	55,00%	45,00%
F.E. Urologia	10	4	50,00%	50,00%
Médec/a UHD	37	19	68,42%	31,58%
Médec 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. Anatomia Patològica	200	133	87,22%	12,78%
T.E. Laboratori	864	573	85,34%	14,66%
T.E. Radiodiagnòstic	738	471	70,70%	29,30%
Téc. Cuidados auxiliars de enfermeria	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 Administratiu/a	4520	2495	79,08%	20,92%
Total	22300	14094	79,05%	20,95%

Taula 18. Convocatòries selecció personal laboral OPE 2016 i 2017

### 7.6.2. Provisió de places de personal laboral. Any 2018

DESCRIPCIÓ DE LA PLAÇA	PERSONES PRESENTADES			EN NOMBRE OBTENEN		% OBTENEN	
				DESTINACIÓ/ PRESENTADES		DESTINACIÓ/ PRESENTADES	
	TOTAL	D	H	Nº D	Nº H	% D	% H
Infermer/a Unitat Hosp.	143	124	19	71	10	57,26%	52,63%
Fisioterapeuta	4	2	2	2	2	100,00%	100,00%
Especialista inf. obstètric-ginecològica	2	2	0	2	0	100,00%	0,00%
Tècnic/a especialista (TAP)	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
Tècnic/a especialista (TEL)	2	2	0	2	0	100,00%	0,00%
Tècnic/a especialista (TER)	1	1	0	1	0	100,00%	0,00%
Tècnic/a cures auxiliars infermeria Ser. Esp.	112	104	8	60	5	57,69%	62,50%
Total	264	235	29	138	17	73,56%	30,73%

Taula 19. Provisió de places de personal laboral 2018

## 7.7. PROCESSOS DE PROMOCIÓ

### 7.7.1. Promoció Interna

Les categories amb major promoció han sigut infermeria, TCAE i auxiliar administratiu/iva. En TCAE i auxiliar administratiu/iva, el percentatge de dones es troba per damunt de la seua representativitat en la plantilla. En el cas d'infermeria, el percentatge baixa considerablement.

CATEGORIA	M	%	H	%	TOTAL
Metge/essa Urgència Hospitalària	0	0,00%	0	0,00%	0
Infermer/a	6	66,67%	3	33,33%	9
Fisioterapeuta	2	100,00%	0	0,00%	2
Comare	2	100,00%	0	0,00%	2
T.E. Documentació sanitària	1	100,00%	0	0,00%	1
T.E. Laboratori	1	50,00%	1	50,00%	2
T.E. Radiodiagnòstic	1	100,00%	0	0,00%	1
Téc. Cures auxiliars d'infermeria	5	83,33%	1	16,67%	6
Téc. mitjà	2	100,00%	0	0,00%	2
Auxiliar administratiu/iva	3	75,00%	1	25,00%	4
Total	23	79,31%	6	20,68%	29

Taula 20. Promoció interna any 2021

## 7.8. PARTICIPACIÓ EN ÒRGANS DE NEGOCIACIÓ I COMISSIONS DE VALORACIÓ

### 7.8.1. Comissió de Personal

	ADMINISTRACIÓ				SINDICATS			
	D	% D	H	% H	D	% D	H	% H
<b>COMISSIÓ DE PERSONAL</b>	4	50	4	50	4	57,14	3	42,86

Taula 21. Percentatge de representació per gènere. Comissió de Personal any 2021

### 7.8.2. Comitè de Seguretat i Salut Laboral

	ADMINISTRACIÓ				SINDICATS			
	D	% D	H	% H	D	% D	H	% H
<b>COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT LABORAL</b>	1	14,28	6	85,72	3	42,85	4	57,14

Taula 22. Percentatge de representació per sexe. Comitè de Seguretat i Salut Laboral any 2021

### 7.8.3. Comissions de valoració de places de direcció de caràcter assistencial i avaluació de continuïtat

Total persones designades vocals titulars i suplents.

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

Taula 23. Percentatge composició per sexe de comissions valoració places de direcció i avaluació de continuïtat

## 7.9. SALUT LABORAL

### 7.9.1. Exàmens de salut

La vigilància de la salut engloba una sèrie de activitats entre las que destaquen los exàmenes de salut, 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.

GRUP PROFESSIONAL	D	% D	H	% H	TOTAL
Personal facultatiu	53	75,71	17	24,28	70
Infermeres/Infermers	232	84,36	43	15,63	275
Personal TCAE	149	94,9	8	5,1	157
Personal zelador	20	57,14	15	42,85	35
Personal administratiu	36	87,8	5	12,2	41
Personal d'oficis	0	0	1	100	1
Altres personal tècnic	25	80,64	6	19,36	31
Personal en formació	43	55,13	35	44,87	78
Total	558	81,10	130	18,90	688

Taula 24. Exàmens de Salut any 2021

### 7.9.2. Accidents laborals

Accidents i incidents de treball notificats durant l'any 2021.

	D	% D	H	% H	TOTAL
Accidents en jornada de treball					
Amb baixa	41	75,9	13	24,1	54
Accidents in itinere					
Amb baixa	20	76,9	6	23,1	26
TOTAL AMB BAIXA	61	82,8	10	17,2	71
TOTAL SENSE BAIXA	101		21		122
TOTAL ACCIDENTS	162	83,94	31	16,06	193
BAIXES COVID					327

Taula 25. Accidents laborals any 2021

### 7.9.3. Agressions a professionals

#### A. Agressions a professionals segons tipus d'agressió

Les agressions físiques a professionals estan equilibrades en dones i homes, no obstant això, en el cas d'agressions verbals, el nombre és superior entre les treballadores respecte als treballadors. Hem de tindre en consideració que les dades es corresponen amb les agressions tipus II comunicades al Servei de Prevenció de Riscos Laborals durant l'any 2021.

TIPUS D'AGRESSIÓ.	D	% D	H	% H	TOTAL
Agressió física	3	50%	3	50%	6
Agressió verbal	4	100%	0	0%	4
Total agressions	7	70%	3	30%	10

Taula 26. Agressions segons tipus d'agressió any 2021

#### B. Agressions a professionals per categoria professional

GRUP PROFESSIONAL	D	% D	H	% H	TOTAL
Metge Intern Resident	1	100%	0	0%	1
Infermeria	3	50%	3	50%	6
TCAE	2	100%	0	0%	2
Personal Administratiu	1	100%	0	0%	1
Total	7	70%	3	30%	10

Taula 27. Agressions segons categoria professional any 2021

### 7.9.4. Risc en l'embaràs i lactància natural

Les sol·licituds motivades per situacions d'embaràs o lactància natural, malgrat el seu caràcter temporal, requereixen l'establiment de mesures especials com l'adaptació de les tasques o el canvi de lloc de treball perquè la treballadora continue desenvolupant les seues funcions sense riscos per a la salut de l'embarassada, en període de lactància natural, del fetus o del xiquet/a.

PERÍODE 2019-2021	Nombre TREBALLADORES
Embaràs	148
Lactància	15
TOTAL	173

Taula 28. Comunicacions d'embaràs i lactància natural

### 7.9.5. Assetjament sexual i per raó de gènere

Actualment, no hi ha al CHGUV dades sobre aquest tema, ja que no s'ha realitzat cap mena de comunicació sobre l'existència d'algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

El present pla d'igualtat inclou l'adopció de mesures efectives de prevenció i protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, i desenvolupa accions de prevenció i atenció integral davant la violència de gènere, l'assetjament sexual o per raó de gènere.

### 7.10. FORMACIÓ

Segons dades facilitades pel departament de Formació del CHGUV, l'oferta formativa en matèria d'igualtat s'ha anat incrementant any rere any a través de l'EVES dins de la formació contínua.

Curs: "La investigació des de la perspectiva de gènere en salut"			
Any	Nre. edicions	Nre. hores	Nre. alumnat
2021	2	25	14
Curs: "Protocol integral, sanitari i judicial, d'atenció a víctimes d'agressions".			
Any	Nre. edicions	Nre. hores	Nre. alumnat
2021	1		3
Curs: "La investigació des de la perspectiva de gènere en salut"			
Any	Nre. edicions	Nre. hores	Nre. alumnat
2022	2	25	9

Taula 29. Cursos de formació en matèria de gènere. EVES

No obstant això, el CHGUV no compta amb oferta formativa pròpia, per la qual cosa les dades extretes es corresponen amb el personal del CHGUV que han realitzat els cursos en l'EVES.

## 8. Objectius, mesures i indicadors

El present Pla d'Acció és dissenyat una vegada realitzat el diagnòstic qualitatiu i quantitatiu, tot establint les àrees d'intervenció, els objectius a aconseguir i aquelles accions requerides per a avançar en el compromís de la igualtat entre dones i homes.

El Pla d'Igualtat del CHGUV s'estructura en 10 àrees d'intervenció, amb les seues corresponents mesures, recollides en l'esquema següent.

<b>ÀREA 1. INTEGRACIÓ TRANSVERSAL DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES. GESTIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>
Mesura 1.1: Difondre entre unitats i serveis la incorporació de l'anàlisi de gènere en els protocols, plans, estratègies, instruccions i propostes normatives per a la correcta redacció en la documentació generada en el CHGUV
Mesura 1.2: Impulsar la generació i anàlisi de dades desagregades per sexe
Mesura 1.3: Realitzar actuacions de sensibilització i formació sobre igualtat d'oportunitats en la cultura de l'organització. Actes en el Dia Internacional de la Dona
Mesura 1.4: Impulsar el principi de presència equilibrada de dones i homes en tota mena d'òrgans col·legiats, comitès, grups de treball, etc.
Mesura 1.5: Visibilitzar i impulsar la Comissió d'Igualtat del CHGUV
Mesura 1.6: Impulsar la figura de responsable d'Igualtat de departament/CHGUV
<b>ÀREA 2. PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ</b>
Mesura 2.1: Ús d'un llenguatge no sexista en les ofertes d'ocupació pública
Mesura 2.2: En les comissions de valoració es respectarà el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fundades i objectives
Mesura 2.3: Anàlisi dels processos de selecció, provisió i promoció que incloga distribució per sexe de les persones que van sol·licitar participar, les admeses en el procés i les aprovades, entre altres
Mesura 2.4: Els temaris de tots els processos selectius inclouran les matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere
MESURA 2.5: Promoure en els procediments de provisió i avaluació dels llocs de cap de servei i cap de secció assistencials, la valoració de mèrits relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i la formació i investigació en salut amb perspectiva de gènere

### ÀREA 3. INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Mesura 3.1: Establiment de mesures d'acció positiva, perquè, a igualtat de mèrits i capacitat en la promoció interna, es done preferència a les dones en aquells llocs, categories, grups professionals o nivells en els quals estiguen menys representades

Mesura 3.2: Analitzar les causes de les desigualtats que dificulten l'accés de les dones als llocs infra representats

Mesura 3.3: Establir mesures d'acció positiva que faciliten la presència de dones en places de cap de servei, cap de secció, cap de grup i directives quan hi haja infra representació

### ÀREA 4. FORMACIÓ

Mesura 4.1: Es promourà que els cursos oferits es realitzen en horari laboral per a afavorir la conciliació de la vida personal i familiar

Mesura 4.2: Proposta en la Comissió de Formació d'inclusió en el Pla de Formació del CHGUV de cursos sobre Igualtat de Gènere

Mesura 4.3: Informar la plantilla de totes les accions formatives tant internes com externes que poden realitzar en matèria d'igualtat

Mesura 4.4: Disposar d'una base bibliogràfica actualitzada en perspectiva de gènere

### ÀREA 5. INVESTIGACIÓ

Mesura 5.1: Impulsar i divulgar línies d'investigació que contemplen la perspectiva de gènere

### ÀREA 6. RETRIBUCIONS I BRETXA SALARIAL

Mesura 6.1: Realització d'estudi de retribució anual amb perspectiva de gènere

Mesura 6.2: Analitzar la bretxa salarial contemplant els factors sociodemogràfics que influeixen en aquesta (edat, categoria, carrera professional i altres complements)

### ÀREA 7. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Mesura 7.1: Impulsar un canvi en la metodologia de les reunions, que incorporarà la possibilitat de la seua celebració mitjançant videoconferència, a fi d'evitar desplaçaments

### ÀREA 8. SALUT LABORAL

Mesura 8.1: Difondre el protocol de protecció a la maternitat, l'embaràs i la lactància, i elaborar una relació dels llocs, les tasques i les activitats que puguen suposar un risc per a la salut de la dona embarassada o en període de lactància, del fetus o del xiquet/a durant el període de lactància natural

Mesura 8.2: Sensibilitzar i formar el personal en matèria de seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere, especialment a comandaments intermedis i delegades i delegats de prevenció de riscos laborals

Mesura 8.3: Realitzar les avaluacions de riscos laborals considerant les variables relacionades amb el sexe, tant en els llocs com en les activitats que puguen produir danys per a la salut derivats del treball

Mesura 8.4: Revisar les compres d'uniformes, equips i roba de treball perquè s'adapte a les necessitats de les treballadores, especialment per a situacions d'embaràs

Mesura 8.5: Realitzar seguiment de les mesures de protecció a la maternitat i la lactància natural

Mesura 8.6: Analitzar la sinistralitat laboral per edat, sexe, categoria professional i servei, i incorporar els determinants de gènere

Mesura 8.7: Identificar i definir les mesures necessàries per a facilitar la lactància natural en el centre de treball

Mesura 8.8: Identificació i avaluació de llocs de treball exempts de risc per a la reproducció tant de la dona com de l'home. Llistat de llocs exempts de riscos per a la protecció de la maternitat

## ÀREA 9. VIOLÈNCIA DE GÈNERE, ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Mesura 9.1: Es realitzarà el protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o, si escau, l'adaptació de l'actual protocol de la CSUSP

Mesura 9.2: Difondre el protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe realitzat per la Comissió d'Igualtat del CHGUV o, si escau, l'adaptació de l'actual protocol de la CSUSP

Mesura 9.3: Realització d'accions de sensibilització durant tota la vigència del II Pla d'Igualtat, i especialment coincidint amb la commemoració del dia 25 de novembre, dia internacional contra la violència sobre les dones

Mesura 9.4: Vetlar per l'aplicació de l'extensió de drets de les víctimes de violència sexual establida en la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual

## ÀREA 10. POLÍTICA DE COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

Mesura 10.1: Incorporar en la intranet del CHGUV una carpeta denominada Igualtat, en la qual estiga disponible tota la informació relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Mesura 10.2: Revisar la documentació abans de la seua publicació en la web i la intranet institucional

Mesura 10.3: Incorporar en els protocols d'acolliment i el manual de benvinguda, informació sobre l'existència del Pla d'igualtat i el resum del seu contingut, així com el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe

## ÀREA 1. INTEGRACIÓ TRANSVERSAL DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES. GESTIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

**Objectiu: Integrar de manera transversal en tota l'organització, el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.**



MESURA 1.1	Difondre entre unitats i serveis la incorporació de l'anàlisi de gènere en els protocols, plans, estratègies, instruccions i propostes normatives per a la correcta redacció en la documentació generada en el CHGUV
RESPONSABLE	Qualitat / Comandaments intermedis
INDICADOR	Nre. revisions inicials des de la data de publicació del II Pla d'Igualtat
TEMPORALITZACIÓ	Primer any des de la publicació del II Pla d'Igualtat

MESURA 1.2	Impulsar la generació i anàlisi de dades desagregades per sexe
RESPONSABLE	RRHH
INDICADOR	Nre. revisions de dades
TEMPORALITZACIÓ	Anual durant tota la vigència del Pla

MESURA 1.3	Realitzar actuacions de sensibilització i formació sobre igualtat d'oportunitats en la cultura de l'organització. Actes del Dia Internacional de la Dona
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
INDICADOR	Nombre de campanyes realitzades
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla

MESURA 1.4	Impulsar el principi de presència equilibrada de dones i homes en tota mena d'òrgans col·legiats, comitès, grups de treball, etc.
RESPONSABLE	Qualitat
INDICADOR	% dones que participen en comissions
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla

MESURA 1.5	Visibilitzar i impulsar la Comissió d'Igualtat del CHGUV
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat / Qualitat
INDICADOR	Comunicació i informació al personal. Incloure informació en la pàgina web del CHGUV
TEMPORALITZACIÓ	Durant la vigència del Pla

MESURA 1.6	Impulsar la figura de responsable d'Igualtat de departament / CHGUV
RESPONSABLE	Gerència / Comissió d'Igualtat
INDICADOR	Comunicació i informació al personal. Incloure informació en la pàgina web del CHGUV
TEMPORALITZACIÓ	Durant la vigència del Pla

## ÀREA 2. PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

### Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció.

Actualment la proporció de dones en el CHGUV és del 74,71%, per la qual cosa afavorir les situacions en cas d'infrarepresentació de la dona serà una acció positiva.

L'accés a l'ocupació constitueix un dels pilars fonamentals per a garantir processos de selecció lliures de discriminació, complint els principis d'igualtat, mèrits i capacitat.

La finalitat és realitzar processos de selecció en condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes, i eliminar aquelles situacions que generen segregació horitzontal o vertical, o que produïsquen algun tipus de discriminació.

Hem de potenciar la igualtat d'oportunitats, de tracte i de transparència amb la finalitat que les tècniques de selecció siguen objectives i no discriminatòries, tenint en compte l'experiència, la formació, les capacitats i les habilitats, sense tindre en compte el sexe de la persona.

MESURA 2.1	Ús d'un llenguatge no sexista en les ofertes d'ocupació pública
RESPONSABLE	RH
INDICADOR	% convocatòries que fan ús del llenguatge no sexista
TEMPORITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla

MESURA 2.2	En les comissions de valoració es respectarà el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fundades i objectives
RESPONSABLE	RH
INDICADOR	% comissions de valoració amb presència equilibrada de dones i homes
TEMPORITZACIÓ	Contínua, en funció de la necessitat de creació de comissions de valoració

MESURA 2.3	Anàlisi dels processos de selecció, provisió i promoció que incloga distribució per sexe de les persones que van sol·licitar participar, les admeses en el procés i les aprovades, entre altres
RESPONSABLE	RH
INDICADOR	Nombre i percentatges, desagregats per sexe de persones efectivament incorporades. Anàlisi de resultats
TEMPORITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla

MESURA 2.4	Els temaris de tots els processos selectius inclouran les matèries de llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere
RESPONSABLE	RH/serveis jurídics
INDICADOR	% processos que han incorporat en els seus temaris aquestes matèries
TEMPORITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla

MESURA 2.5	Promoure en els procediments de provisió i avaluació de les places de cap de Servei i cap de Secció assistencials, la valoració de mèrits relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i la formació i investigació en salut amb perspectiva de gènere
RESPONSABLE	RH
INDICADOR	Nre. convocatòries que ho reflecteixen
TEMPORITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla

### ÀREA 3. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

**Objectiu: Facilitar l'accés i la promoció professional de les dones a categories on es troben infrarepresentades.**

MESURA 3.1	Establiment de mesures d'acció positiva, perquè, a igualtat de mèrits i capacitat, tant en l'accés com en la promoció interna, es done preferència a les dones en aquells llocs, categories, grups professionals o nivells en els quals estiguen menys representades
RESPONSABLE	RH
INDICADOR	Nombre de processos de selecció i promoció que incloga mesures d'acció positiva
TEMPORITZACIÓ	Durant la vigència del Pla

**Objectiu: Representació equilibrada.**

Amb les mesures següents es pretén facilitar i fomentar la presència de dones en serveis, comissions, representacions o llocs on es prenguen decisions.

MESURA 3.2	Analitzar les causes de les desigualtats que dificulten l'accés de les dones als llocs infrarepresentats
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat.
INDICADOR	Elaboració i presentació d'informes.
TEMPORITZACIÓ	Anualment durant la vigència del Pla

MESURA 3.3	Establir mesures d'acció positiva que faciliten la presència de dones en places de cap de Servei, cap de Secció, cap de grup i directius, quan hi haja <u>infrarepresentació</u>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
INDICADOR	Nombre de processos de selecció i promoció que incloga mesures d'acció positiva
TEMPORITZACIÓ	Anualment durant la vigència del pla

### ÀREA 4. FORMACIÓ

#### **Objectiu: Fomentar la formació en igualtat d'oportunitats.**

La formació és un eix fonamental per a la implementació del present Pla d'Igualtat del CHGUV.

Atés que l'oferta formativa es realitza a través de l'Escola Valenciana d'Estudis de la Salut i el CHGUV, no compta amb cursos de formació propis, i es fa totalment necessari establir línies d'actuació encaminades a integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera transversal en l'organització, tot garantint l'accés a la formació i fomentant la formació en igualtat de tot el personal.

La perspectiva de gènere s'inclourà en la detecció de necessitats formatives.

MESURA 4.1	Es promourà que els cursos oferits es realitzen en horari laboral per a afavorir la conciliació de la vida personal i familiar
RESPONSABLE	Formació
INDICADOR	Nombre de persones que realitzen formació en horari laboral
TEMPORITZACIÓ	Anual durant la vigència del pla

MESURA 4.2	Proposta en la Comissió de Formació d'inclusió en el Pla de Formació del CHGUV de cursos sobre Igualtat de Gènere
RESPONSABLE	Formació
INDICADOR	Nombre d'accions formatives aprovades i implementades anualment
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 4.3	Informar la plantilla de totes les accions formatives, tant internes com externes, que poden realitzar en matèria d'igualtat
RESPONSABLE	Formació / Comunicació / Comissió d'Igualtat
INDICADOR	Informe anual d'accions informades
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 4.4	Disposar d'una base bibliogràfica actualitzada en perspectiva de gènere
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat/Direcció econòmica/Direcció de investigació
INDICADOR	Nombre de recursos incorporats
TEMPORITZACIÓ	Semestral

## ÀREA 5- INVESTIGACIÓ

MESURA 5.1	Impulsar i divulgar línies d'investigació que contemplen la perspectiva de gènere
RESPONSABLE	Responsables investigació / Direcció / Comunicació
INDICADOR	Nre. d'investigacions amb perspectiva de gènere
TEMPORITZACIÓ	Permanent

## ÀREA 6- RETRIBUCIONS I BRETXA SALARIAL

**Objectiu: Disminuir la bretxa salarial entre dones i homes.**

MESURA 6.1	Realització d'estudis de retribució anual amb perspectiva de gènere
RESPONSABLE	RH/Direcció Econòmica
INDICADOR	Resultats anuals / Estudis realitzats
TEMPORITZACIÓ	Anual durant la vigència del pla

MESURA 6.2	Analitzar la bretxa salarial contemplant els factors sociodemogràfics que influeixen en aquesta (edat, categoria, carrera professional i altres complements)
RESPONSABLE	RH / Comissió d'Igualtat
INDICADOR	Diagnòstics anuals
TEMPORITZACIÓ	Anual durant la vigència del pla

## ÀREA 7. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

En la present àrea, l'objectiu principal és facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de dones i homes en una cultura de corresponsabilitat per a evitar els obstacles en la promoció professional.

**Objectiu: Disminuir les diferències entre dones i homes en l'exercici de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, promovent la corresponsabilitat.**

MESURA 7.1	Impulsar un canvi en la metodologia de les reunions, que incorporarà la possibilitat de la seua celebració mitjançant videoconferència, a fi d'evitar desplaçaments
RESPONSABLE	Informàtica
INDICADOR	Nre. de reunions que es realitzen via telemàtica
TEMPORITZACIÓ	Permanent

### ÀREA 8. SALUT LABORAL

**Objectiu: Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la promoció de la salut en l'entorn laboral.**

MESURA 8.1	Difondre el protocol de protecció a la maternitat, l'embaràs i la lactància, i elaborar una relació dels llocs, tasques i activitats que puguen suposar un risc per a la salut de la dona embarassada o en període de lactància, del fetus o del xiquet/a durant el període de lactància natural
RESPONSABLE	Gerència / RH / SPRL / Informàtica
INDICADOR	Nre. accions de difusió del protocol
TEMPORITZACIÓ	Anual durant la vigència del pla

MESURA 8.2	Sensibilitzar i formar el personal en matèria de seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere, especialment a comandaments intermedis i delegades i delegats de prevenció de riscos laborals
RESPONSABLE	Formació / SPRL / Direccions corresponents
INDICADOR	Nre. accions realitzades
TEMPORITZACIÓ	Anual durant la vigència del pla

MESURA 8.3	Realitzar les avaluacions de riscos laborals considerant la variable gènere, tant en els llocs com en les activitats que puguen produir danys per a la salut derivats del treball
RESPONSABLE	SPRL
INDICADOR	Anàlisi i nre. de les avaluacions realitzades
TEMPORITZACIÓ	Planificació del SPRL

MESURA 8.4	Revisar les compres d'uniformes, equips i roba de treball perquè s'adapte a les necessitats de les treballadores, especialment per a situacions d'embaràs
RESPONSABLE	Direcció Econòmica
INDICADOR	Nre. contractes revisats de Compres
TEMPORITZACIÓ	Permanent

MESURA 8.5	Realitzar seguiment de les mesures de protecció a la maternitat i la lactància natural
RESPONSABLE	Salut Laboral
INDICADOR	Sol·licituds anuals
TEMPORITZACIÓ	Contínua

MESURA 8.6	Analitzar la sinistralitat laboral per edat, sexe, categoria professional i servei, incorporant els determinants de gènere
RESPONSABLE	Mútua de treball / SPRL
INDICADOR	Informes remesos per la mútua de treball
TEMPORITZACIÓ	Anual durant la vigència del pla

MESURA 8.7	Identificar i definir les mesures necessàries per a facilitar la lactància natural en el centre de treball
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat
INDICADOR	Elaboració d'informe d'identificació
TEMPORITZACIÓ	Contínua

MESURA 8.8	Identificació i avaluació de llocs de treball exempts de risc per a la reproducció tant de la dona com de l'home
RESPONSABLE	RH / SPRL
INDICADOR	Informes objectius
TEMPORITZACIÓ	Anual durant la vigència del pla

## ÀREA 9- VIOLÈNCIA DE GÈNERE, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I VIOLÈNCIA SEXUAL (INCLÒS L'ASSETJAMENT SEXUAL)

**Objectiu: Prevenir i actuar amb diligència davant les situacions de violència de gènere i assetjament sexual i per raó de sexe..**

MESURA 9.1	Es realitzarà el protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe o, si escau, l'adaptació de l'actual protocol de la CSUSP
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat / Qualitat
INDICADOR	Realització del protocol
TEMPORITZACIÓ	6 mesos des de l'aprovació del II Pla d'Igualtat del CHGUV

MESURA 9.2	Difondre el Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit realitzat per la Comissió d'Igualtat del CHGUV o, si escau, l'adaptació de l'actual protocol de la CSUSP
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat / Qualitat / Informàtica
INDICADOR	Nombre de campanyes de difusió realitzades
TEMPORITZACIÓ	Permanent
MESURA 9.3	Realització d'accions de sensibilització durant tota la vigència del II Pla d'Igualtat, i especialment coincidint amb la commemoració del dia 25 de novembre, dia internacional contra la violència sobre les dones
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
INDICADOR	Nre. accions realitzades
TEMPORITZACIÓ	Permanent
MESURA 9.4	Vetlar per l'aplicació de l'extensió de drets de les víctimes de violència sexual establida en la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat. Departament Jurídic
INDICADOR	Actuació en els casos comunicats a l'empresa
TEMPORITZACIÓ	Permanent

### ÀREA 10. POLÍTICA DE COMUNICACIÓ I ÚS NO SEXISTA DEL LENGUATGE

**Objectiu: Fer ús d'una comunicació escrita i visual que transmeta valors d'igualtat de dones i homes, i allunyar-se d'estereotips i prejudicis sexistes**

MESURA 10.1	Incorporar en la intranet del CHGUV una carpeta denominada Igualtat en la qual estiga disponible tota la informació relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i home
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat / Qualitat / Informàtica
INDICADOR	Creació i incorporació en la intranet
TEMPORITZACIÓ	Contínua
MESURA 10.2	Revisar la documentació abans de la seua publicació en la web i intranet institucional
RESPONSABLE	Comunicació
INDICADOR	Nre. revisions realitzades
TEMPORITZACIÓ	Contínua, segons incorporació
MESURA 10.3	Incorporar en els protocols d'acolliment i el manual de benvinguda la informació sobre l'existència del pla d'igualtat i el resum del seu contingut, així com el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat / Formació
INDICADOR	Revisió i inclusió en protocols i manuals
TEMPORITZACIÓ	Contínua



### 9. AVALUACIÓ, SEGUIMENT I VIGÈNCIA

La Comissió d'Igualtat del CHGUV, serà l'encarregada de realitzar l'avaluació i el seguiment del Pla d'Igualtat 2023-2027, i en donarà compte a la Direcció del CHGUV.

Es realitzaran reunions semestrals, el calendari de les quals serà definit al començament de l'execució del present Pla.

Es contemplarà, igualment, un seguiment continuat a través de reunions anuals durant tota la vigència del pla en les quals es realitzarà l'avaluació anual (Annex 2) i es redactarà un informe amb els resultats del seguiment de les accions posades en marxa, el grau de compliment de cadascuna de les mesures proposades, les dificultats trobades a l'hora d'executar-les, etc., amb la finalitat de realitzar els ajustos o les modificacions que es requerisquen en cada cas.

Per a sistematitzar la informació es dissenya una fitxa de seguiment (Annex 1), que servirà per a la recollida de dades i la informació relativa a cadascuna de les accions previstes. Aquestes fitxes hauran de ser emplenades per cadascun dels òrgans responsables del compliment de les diferents accions, els quals la remetran a la Comissió d'Igualtat, perquè en faça seguiment.

La vigència del present pla serà de quatre anys, des de l'endemà de la seua publicació en el diari oficial corresponent.

Al llarg d'aquests quatre anys, s'aniran implementant les diferents accions establides segons el cronograma assignat a cadascuna (Annex 3).

Als quatre anys de l'aprovació del Pla d'Igualtat, aquest s'ha de sotmetre a una nova avaluació, que contemplarà, a més de l'avaluació de processos i resultats, una avaluació d'impacte, i servirà de diagnòstic per al Pla d'Igualtat següent. Es realitzarà un informe de seguiment de les accions executades durant cadascun dels anys de vigència del Pla, igual que un informe final d'avaluació del Pla on queden reflectits els assoliments i les conclusions després de la seua implementació, així com possibles millores.

### 10. COMUNICACIÓ

El CHGUV compta amb un Gabinet de Comunicació que gestiona, coordina i supervisa les accions comunicatives internes i externes del departament per a ajustar-les a la identitat corporativa del Consorci Hospital General.

En l'àmbit de la **comunicació interna**, aquesta va orientada fonamentalment a la plantilla del departament València-Hospital General a través d'aquestes funcions:

- Notícies internes i avisos per a informar els treballadors del departament sobre les notícies del departament.
- Organitzar, prestar servei i assessorament als actes que celebren els professionals hospitalaris en el centre.
- Coordinar i preparar les visites institucionals que rep l'hospital.
- Organitzar esdeveniments i el desenvolupament del protocol d'aquests.
- Servei fotogràfic i d'audiovisuals.
- Assessorar en cartes i discursos a la Direcció.
- Coordinar la producció bibliogràfica de fullets i publicacions dels diferents serveis de l'hospital i del departament.
- Participar en diversos grups de treball i comissions amb altres professionals del centre.

En l'àmbit de la **comunicació externa**, la informació va dirigida a la ciutadania en general i al personal usuari del departament:

- Relacions amb els mitjans de comunicació, amb una atenció telefònica en aquests de 8.00 a 20.00 hores.
- Gestionar les sol·licituds informatives dels professionals de la informació dirigides al departament.
- Redactar notes de premsa i convocar rodes de premsa per a informar l'opinió pública de fets rellevants sobre el departament i dels seus professionals.
- Assessorar el personal hospitalari en les seues relacions amb els mitjans de comunicació .
- Gestionar les situacions de crisi.
- Difusió de vídeos corporatius, etc.

Respecte a les **xarxes socials**, exerceix les funcions següents:

- Mantindre i actualitzar el portal web del consorci.
- Dotar el portal de l'empleat de contingut.
- Actualització i dinamització de los continguts dels mitjans socials (Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, LinkedIn).
- Donar resposta a les consultes, queixes i sol·licituds a través dels canals socials i del portal web del Consorci..

En **matèria d'igualtat**, el Gabinet de Comunicació és un dels més implicats en el compliment de les accions que propicien la igualtat entre dones i homes.

El valor dels principis d'igualtat d'oportunitats i diversitat ha de resultar intrínsec a la institució i, per a això, la comunicació s'ha de realitzar amb perspectiva de gènere i incidir en la difusió i divulgació de les mesures que afavoreixen la igualtat d'oportunitats per als dos sexes

En aquest segon Pla, es posarà l'accent en la divulgació de la nostra aposta per la igualtat i en l'extensió d'un ús no sexista del llenguatge i de les imatges.

Continuarem fomentant els principis d'igualtat d'oportunitats i diversitat com a valors intrínsecs de la institució i, per a això, es comunicarà amb perspectiva de gènere i incidint en la difusió i divulgació de les mesures que afavoreixen la igualtat d'oportunitats per als dos sexes.

En el moment de la negociació d'aquest II Pla, a través del portal del CHGUV, s'informa el personal sobre la creació de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat, i els mecanismes que la comissió posa a disposició per a suggeriments i aportacions.