

La igualdad de oportunidades entre
mujeres y hombres

FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS
DE LA UNIVERSITAT DE
VALÈNCIA



I Plan de igualdad
2024-2027

Índice.

Contenido

Contexto.....	4
marco legal.....	4
compromiso con la igualdad.	5
Glosario de términos.	6
Principios generales.....	8
Metodología.	9
Partes suscriptoras del plan de igualdad.....	10
Ámbito de aplicación.	10
Duración y vigencia.....	10
Estructura del plan.....	11
objetivos generales.	11
objetivos específicos.....	11
medidas.	11
Sobre Fundació Lluís Alcanyís de la Universitat de València	12
presentación.	12
datos registrales.	12
organigrama.	13
Diagnóstico.	14
características generales de la plantilla.	15
clasificación profesional.	18
acceso, selección y contratación.....	19
formación.	21
promoción.	22
ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	23
auditoría retributiva.....	25
abandono.	27
riesgos laborales y salud laboral.....	28
prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	28
mujeres en situación o riesgo de exclusión.	28
personas LGTBI.	28
comunicación, información y sensibilización.	29
convenio colectivo.....	29
Medidas.....	30
acceso, selección y contratación.....	30
formación.	34

promoción.	37
conciliación.	39
salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	40
cultura, comunicación y sensibilización.	42
Calendarización.	44
Seguimiento y evaluación.	45
Procedimiento de modificación de medidas.	46
Procedimiento de solución de discrepancias.	46
Anexos.....	47
anexo 1: compromiso de la Dirección con la Igualdad.	47
anexo 2: acta de constitución Comisión de seguimiento.	48

Contexto.

Marco legal.

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos aspectos que la componen son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el [Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea](#) consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la [Unión Europea](#) (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El [Tratado de Ámsterdam](#), aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam, firmado en 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE, y que entró en vigor en mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La UE también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato. Por su parte, el [Tratado de Niza](#) reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. El [Tratado de Lisboa](#) convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones. [La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE](#), adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el [artículo 14 de la Constitución Española](#) de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la [Asamblea General de Naciones Unidas](#) en diciembre de 1979.

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el [artículo 45](#) del mismo texto legal establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

[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.

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

[Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#), norma del ordenamiento jurídico español con rango de ley que regula el trabajo a distancia, es decir, aquellas personas que voluntariamente y con una retribución, así como con dependencia del empleador y dentro de su ámbito de organización y dirección, desarrollen su trabajo a distancia con carácter regular.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que regula los deberes de prevención y sensibilización en el ámbito laboral y equipara las víctimas de violencias sexuales a las víctimas de violencia de género o terrorismo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en la gestión de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

Compromiso con la igualdad.

El presente Plan de Igualdad se materializa para poner de manifiesto el compromiso con la igualdad de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA a través de su política de RRHH, basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo.

El Plan de Igualdad ha de entenderse como un instrumento efectivo y no como un documento realizado por imposición legal. La implicación de la Dirección, de la Comisión seguimiento y de la plantilla en general ha de ser considerada como crítica para conseguir que el Plan de Igualdad sea una herramienta de mejora del contexto laboral, de la optimización de capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por ende, de la mejora de la calidad de vida profesional y aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un proceso de identificación de necesidades en materia de igualdad basado en el diagnóstico de la situación actual, relativo a la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

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

Glosario de términos.

Sexo: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.

Género: Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo "Femenino" y lo "Masculino".

Igualdad de Oportunidades: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.

Igualdad Formal: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.

Igualdad Real: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.

Igualdad de Género: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.

Equidad de Género: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).

Prejuicio: Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.

Rol de Género: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.

Estereotipo de Género: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).

Sexismo: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.

Presencia o composición equilibrada: Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Segregación ocupacional:

Segregación horizontal: por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.

Segregación vertical: por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa. Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.

Techo de cristal: barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.

Conciliación: mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.

Corresponsabilidad: compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.

Índice de feminización: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.

Brecha de género: se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito.

Principios generales.

El Plan de Igualdad de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA es un conjunto de acciones positivas ordenadas por ámbito de aplicación, que persigue incorporar efectivamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Los siguientes principios rectores deben considerarse como el marco normativo de referencia del Plan; marca las directrices de actuación, orienta su interpretación y establece las pautas para su adecuada implantación.

- **Principio de Universalidad:** el Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- **Principio de Transversalidad:** instrumento vertebrador de la empresa en materia de igualdad, cohesionando procesos y favoreciendo la generación de sinergias entre los distintas áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- **Principio de Participación:** se debe fomentar la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Principio de Prevención:** ha de considerarse como una herramienta de anticipación y mejora ante situaciones de discriminación futura por razón de sexo.
- **Principio de Retroalimentación:** se define como un plan abierto, flexible a los cambios y correcciones oportunas ante necesidades que aparezcan durante su vigencia y su seguimiento.
- **Principio de Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Principio de Acceso:** el Plan de Igualdad debe estar disponible al conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y del Comisión seguimiento.

Metodología.

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del Plan de Igualdad en FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA se han seguido y se realizarán las siguientes fases:

Fase de Análisis y Diagnóstico

Para analizar la actual situación de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- **Toma de información cuantitativa.** Remisión y cumplimentación por parte de la Dirección de RRHH de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA de datos cuantitativos del año **2022** respecto a los siguientes aspectos desagregados por sexo:
 - Características de la plantilla
 - Representación legal
 - Acceso a la empresa
 - Condiciones de trabajo y conciliación
 - Responsabilidades familiares
 - Desarrollo de carrera y formación
 - Remuneración
 - Riesgos laborales y salud laboral
 - Abandono de la empresa
- **Toma de información cualitativa:** Se obtuvo información sobre los siguientes aspectos cualitativos referidos al **2022**:
 - Cultura de la empresa y RSC
 - Selección
 - Formación
 - Promoción
 - Evaluación del desempeño
 - Ordenación del tiempo y conciliación
 - Comunicación
 - Prevención del acoso sexual
 - Riesgos laborales y salud laboral
 - Mujeres en situación o riesgo de exclusión
- **Análisis y negociación por parte de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, RANDSTAD y la representación de la plantilla** sobre los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, hasta consensuar el actual documento que se presenta.

Fase de diseño del Plan.

La fase de diseño del Plan de Igualdad ha constado en las siguientes actividades:

- Realización de propuesta de acciones positivas en materia de igualdad, así como del resto de contenidos del Plan de Igualdad.
- Presentación, debate y toma de decisiones sobre el contenido del Plan de Igualdad en todos sus ámbitos: conclusiones al diagnóstico realizado, objetivos a perseguir, características y acciones a implantar en cada ámbito de actuación.

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan

Consistente en la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan por parte de las personas responsables asignadas a cada acción, así como la realización de las medidas oportunas que, coordinadas por el Comisión seguimiento, garanticen un adecuado seguimiento de resultados, establecimiento de las acciones correctivas si procede y justificación de su impacto en la empresa.

Partes suscriptoras del plan de igualdad.

Este Plan de Igualdad se suscribe, de una parte, por la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras de la FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA pertenecientes al Comité de empresa y, de otra parte, por las personas responsables de la FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA designadas por la Dirección de la misma.

Ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación **para toda la plantilla** de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA **incluidas las personas cedidas** en virtud de contratos de puesta a disposición. Adicionalmente, el Plan de Igualdad se aplicará a **todas las nuevas incorporaciones** de ambas plantillas que tengan lugar en la provincia de Valencia.

Duración y vigencia.

En línea con el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se garantiza que el presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años** a contar desde la fecha de firma de este.

Las partes involucradas negociarán, con **la anticipación necesaria establecida en 3 meses** previos a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Estructura del plan.

Objetivos generales.

El objetivo general del Plan de Igualdad es **garantizar que la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres sea una realidad** en FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

La garantía de trato y oportunidades de mujeres y hombres debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de **procesos de gestión de personas** de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género).
- En el ámbito de la **cultura empresarial y la comunicación**.
- En el ámbito de **toma de decisiones** de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del **impulso a la corresponsabilidad** de tareas entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos.

EJE 1: Mejorar el acceso de las mujeres a puestos de relevancia o de decisión

EJE 2: Impulsar la paridad hasta alcanzar el 40-60

EJE 3: Establecer acciones de sensibilización en la corresponsabilidad de los cuidados

EJE 4: Transmitir una cultura de Igualdad de oportunidades

Medidas.

Las medidas del Plan de Igualdad de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA son un conjunto de acciones específicas, que, ordenadas por ámbito de aplicación, tienen por objetivo **corregir situaciones patentes de desigualdad** de hecho entre mujeres y hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las medidas del presente Plan de Igualdad quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura:

- **Ámbito de aplicación**
- **Nombre de la Acción**
- **Objetivo**
- **Descripción de Actividades**
- **Indicadores de seguimiento**
- **Periodicidad**
- **Responsables**
- **Fecha de ejecución**
- **Evaluación**

Sobre Fundació Lluís Alcanyís de la Universitat de València

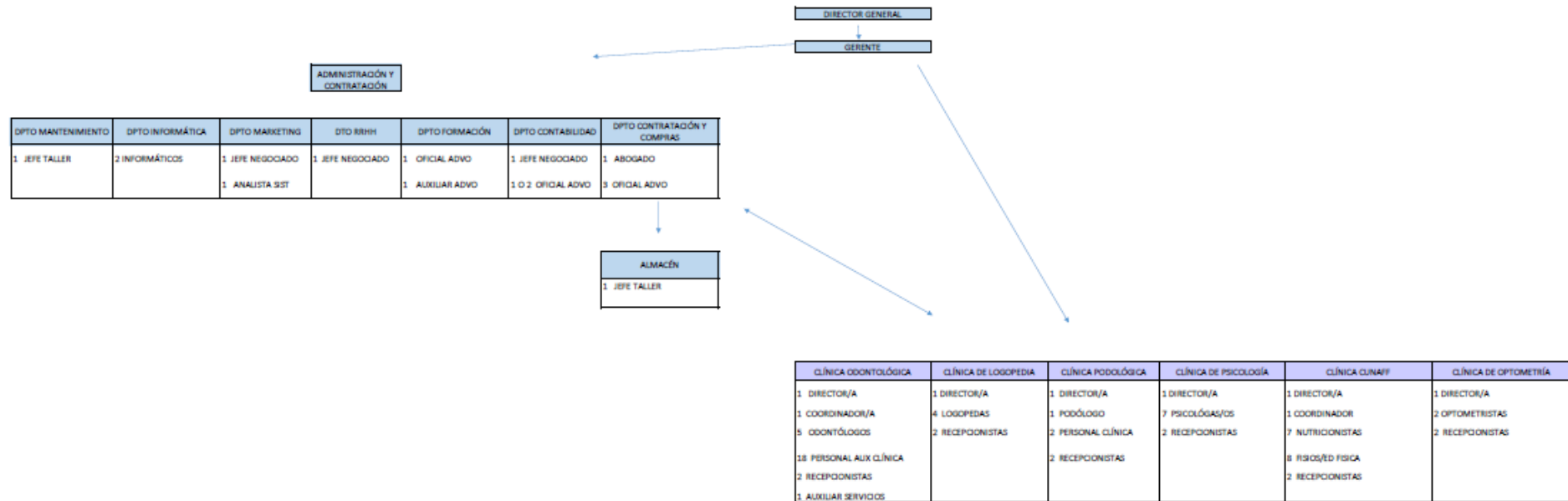
Presentación.

La FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA desarrolla actividades formativas y asistenciales relacionadas con el proceso formativo de los estudiantes de la Universidad de Valencia, así como investigación relacionada con sus áreas de actividad.

Datos registrales.

Razón social	FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS UV DE LA CV
CIF	G97694053
Domicilio social	C/ GASCÓ OLIAG 1 46010 VALENCIA
Forma jurídica	FUNDACIÓ (medio propio y servicio técnico de la <u>Universitat de Valencia</u>)
Año de constitución	15/07/2005
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	MAGNIFICA SEÑORA RECTORA DE LA UV DOÑA <u>M^a</u> VICENTA MESTRE
Cargo	PRESIDENTA DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓ
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	JOAN MANSANET I MANSANET
Cargo	GERENTE
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	ACTIVIDAD SANITARIA
CNAE	9499
Descripción de la actividad	Gestión de las prácticas clínicas del área de ciencias de la salud de la UV.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	<u>Universitat de Valencia</u> .

organigrama.



Diagnóstico.

Análisis e interpretación de los datos.

Los porcentajes mostrados en las columnas llamadas "IC" (Índice de Concentración) se definen como el porcentaje con relación a su grupo sexual, o % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado) y se calcula dividiendo número de mujeres u hombres en una categoría entre el total de mujeres u hombres de la muestra.

Los porcentajes mostrados en la columna "Dif" (Diferencia) indican el peso de un sexo determinado en esa categoría y se calcula:

$$\text{Dif} = \text{IC hombres} - \text{IC mujeres} / \text{IC hombres}$$

El resultado de esta fórmula se debe interpretar en términos RELATIVOS o PROPORCIONALES.

Veamos dos ejemplos, relativos a los índices de concentración desagregados por sexo en:

"población ocupada por sector económico"

Empezaremos mostrando cómo se calcula. Decíamos que había que dividir:

El nº de mujeres en una categoría / el total de mujeres

El nº hombres en una en una categoría / el total de hombres

Población ocupada por sector económico				Índice concentración		
Sector económico	Mujeres	Hombres	Total	IC mujeres	IC hombres	Diferencia
Agricultura	225,4	660	885,4	3%	5%	51%
Industria	814,8	2444	3258,8	10%	20%	52%
Construcción	151,5	2666	2717,5	2%	21%	92%
Servicios	7229,3	6419,5	13648,8	86%	53%	-62%
Total	8421	12089,5	20510,5	100%	100%	

Cuando la preponderancia es a favor de los hombres es un porcentaje positivo y se mostrará en color mostaza.

Cuando la preponderancia es a favor de las mujeres es un porcentaje negativo y se mostrará con color malva.

Por tanto, este dato **no indica una valoración de si esa preponderancia es positiva o negativa** para uno u otro sexo, solo es un índice de preponderancia de un sexo u otro, sobre el total de hombres en la muestra.

Los datos que estén por debajo de una diferencia del 20% no se considerarán estadísticamente significativos.

Características generales de la plantilla.

1. Ratios de paridad

Personas Trabajadcs	Mujeres	85	Hombres	36	Total	121
		70%		30%		

FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA no se cumplen los ratios de paridad de 60%-40%, **sin embargo, respecto al sector sanitario donde se sitúa la empresa, donde la distribución es 76%-24% , la representación de hombres está por encima de la media.**

2. Distribución por edades

La edad es una variable que puede llevar a la desigualdad de oportunidades en tanto está relacionada con la conciliación (edad reproductiva o cuidados) o un riesgo de exclusión social con dificultades de acceso al mercado laboral en el caso de las mujeres de más de 55 años.

Bandas de edades	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Menos de 20 años	2	2%			-100%
21-30 años	20	24%	9	25%	6%
31- 40 años	23	27%	14	39%	30%
41 -50 años	17	20%	7	19%	-3%
51-en adelante	23	27%	6	17%	-62%
TOTAL	85		36		

En el caso de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA la tasa de hombres es más alta en la franja de 31 a 40 años.

Destacar, por otro lado, **la tasa más alta en la franja de edad de 51 años** en adelante, con lo que estaríamos evitando la exclusión laboral de mujeres de esa edad.

3. Distribución por antigüedad

La variable antigüedad determina en parte la desigualdad salarial en el complemento por antigüedad, cotizaciones a la Seguridad Social y la posibilidad de promoción, ya que la continuidad en la empresa está relacionada con el acceso a puestos de decisión.

Antigüedad	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
0 a 1 años	24	28%	10	28%	-2%
1 a 3 años	12	14%	7	19%	27%
3 a 5 años	10	12%	3	8%	-41%
5 a 10 años	24	28%	11	31%	8%
de 10 a 15 años	8	9%	5	14%	32%
más de 15	7	8%			-100%
TOTAL	85		36		

Destacamos, la mayor tasa de **presencia femenina en la banda de más de 10 años** que debería estar correlacionando con acceso a mejores puestos y a complementos asociados con la permanencia.

4. Distribución por tipo de contrato

La relación laboral también es una variable a tener en cuenta para diagnosticar la igualdad de oportunidades, en este caso los contratos temporales, fijos discontinuo, jornadas parciales, afectan a la seguridad laboral que se relaciona con el riesgo de exclusión y con la precariedad.

Tipo de contrato	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Temporal completo	7	8%	5	14%	41%
Temporal parcial	17	20%	2	6%	-260%
Fijo discontinuo	4	5%	4	11%	58%
Indefinido completo	44	52%	19	53%	2%
Indefinido parcial	13	15%	6	17%	8%
Prácticas Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	85		36		

No hay diferencias entre tasas de mujeres y hombres en los contratos indefinidos a tiempo completo, aunque hay que destacar que [las parcialidades recaen en la población femenina](#), con lo que habría que poner en marcha acciones para revertir este dato.

5. Distribución por grupos profesionales

Las grupos profesionales también son una variable que correlaciona con la Igualdad, porque incide en el poder adquisitivo y en la toma de decisiones.

Grupos profesional	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
A1	14	16%	7	19%	15%
A2	31	36%	10	28%	-31%
B	5	6%	8	22%	74%
C	28	33%	9	25%	-32%
D	1	1%			-100%
E	6	7%	2	6%	-27%
TOTAL	85		36		

Las tasas de mujeres más altas se sitúan en los [grupos inmediatamente inferiores de los hombres](#), aunque son paritarios en tasa en el Grupo A1.

6. Distribución por categorías profesionales y estudios¹

Grupo profesional	Nivel de estudio	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Grupo A1	ESO					
	FP					
	SUPERIOR	13	27%	7	39%	30%
Grupo A2	ESO					
	FP	3	11%	1	10%	-7%
	SUPERIOR	28	58%	9	50%	-17%
Grupo B	ESO			1	100%	100%
	FP	2	7%	4	40%	82%
	SUPERIOR	3	6%	1	6%	-13%
Grupo C	ESO					
	FP	22	79%	5	50%	-57%
	SUPERIOR	4	8%	1	6%	-50%
Grupo D	ESO					
	FP	1	4%			-100%
	SUPERIOR					
SUBTOTAL	ESO	0	0%	1	3%	100%
	FP	28	37%	10	34%	-7%
	SUPERIOR	48	63%	18	62%	-2%
TOTAL		76		29		

La tasa de formación universitaria es igual para ambos sexos, pero en los Grupos altos de la tabla la tasa es masculina, que nos indica que el nivel de estudios no siempre correlaciona con el acceso a puestos que requieren mayor cualificación.

¹ Solo se reportan los estudios reglados del 65% de la plantilla

Clasificación profesional.²

La segregación ocupacional consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, que debido a los estereotipos sociolaborales unas se consideran "femeninas" y otras "masculinas"; es decir, la **segregación ocupacional excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro.**

Departamentos	Dirección general		Direcciones /Gerencias		Jefaturas intermedias		Personal técnico		Personal administrativo		M	H	%M	%H
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				
		1										1		100%
ADMINISTRACIÓN				1	4	3	2		6	1	12	5	71%	29%
ODONTOLOGÍA				1	1		31	8	1	3	33	12	73%	27%
LOGOPEDIA				1			4	1	2		6	2	75%	25%
OPTOMETRÍA			1				6	1	1	1	8	2	80%	20%
PSICOLOGÍA				1			5	2	1	1	6	4	60%	40%
PODOLOGÍA				1			2	1	1	1	3	3	50%	50%
CUNAFF				1		1	16	4	1	1	17	7	71%	29%
TOTAL	0	1	1	6	5	4	66	17	13	8	85	36		
%		100%	14%	86%	56%	44%	80%	20%	62%	38%				

Segregación vertical: Las direcciones están masculinizadas, mientras que el resto está feminizado

1. Segregación horizontal: Los puestos cumplen el estereotipo de la feminización del sector salud

Como conclusión diremos que es necesario **impulsar la accesibilidad de las mujeres a las gerencias y la de los hombres a los puestos históricamente feminizados.**

² En esta tabla están incluidos los directores de centros, por considerarse un dato relevante en cuanto a la masculinización de los puestos de decisión

Acceso, selección y contratación.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

1. Incorporaciones últimos años

Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Año 2020	5	83%	1	17%	6
Año 2021	9	69%	4	31%	13
Año 2022	29	69%	13	31%	42
TOTAL	43	70%	18	30%	61

De manera general, **se incorporan más mujeres que hombres** con lo que esta práctica no está ayudando a alcanzar la paridad en la plantilla, **aun así, la representación de hombres es mayor en la empresa, que en el sector sanitario.**

2. Incorporaciones por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Temporal completo	6	21%	5	38%	46%
Temporal parcial	13	45%	1	8%	-483%
Fijo discontinuo	4	14%	4	31%	55%
Indefinido completo	5	17%	1	8%	-124%
Indefinido parcial	1	3%	2	15%	78%
Prácticas					
Otros (becas de forma	0				
TOTAL	29		13		

La distribución de la muestra nos indica mayores tasas para las mujeres en contrataciones indefinidas a tiempo completo y temporales a tiempo parcial.

3. Incorporaciones por contratos indefinidos

Contratos indefinidos	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Fijo discontinuo	4	40%	4	57%	30%
Indefinido	6	60%	3	43%	-40%
TOTAL	10		7		

Desde el punto de vista, del tipo de contrato indefinido, **las mujeres tienen menor precariedad que los hombres.**

En contratos temporales, la tasa es mayor para las mujeres.

4. Incorporaciones por grupo profesional

Denominación grupo	Mujeres	IC	Hombres	IC	Total
A1	2	7%	4	31%	78%
A2	13	45%	1	8%	-483%
B		0%	4	31%	100%
C	7	24%	3	23%	-5%
D	1	3%		0%	-100%
E	6	21%	1	8%	-169%
TOTAL	29		13		

Se sigue manteniendo la segregación vertical en la incorporaciones.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

En FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA la selección de personal se inicia con la solicitud por parte de la Dirección de la clínica. La petición se hace por correo. A partir de ese momento, se publica una convocatoria y con los requisitos para el puesto. Los requisitos los definen las personas que han solicitado la nueva incorporación.

En cualquier caso, se utilizar un sistema de baremación para hacer la selección más objetiva.

Las ofertas laborales se comunican a todo el personal de la Fundació, y a quienes estén disfrutando y/ejerciendo la corresponsabilidad por email o telefónica (a solicitud de las trabajadoras y trabajadores).

Los canales de búsqueda suelen ser la web y el Comité de empresa. También se publica en el Colegio correspondiente al puesto y en la web de la Universitat en <https://www.uv.es/uvempleo>

Las ofertas no se publican en lenguaje no sexista.

Las pruebas de selección suelen ser entrevistas y en algunos casos, pruebas escritas como es el caso en Optometría o Contabilidad.

Los equipos que hacen las entrevistas son mixtos y en las entrevistas participa tanto RRHH como las/os directoras/es de clínica, pero no tienen formación en Igualdad de oportunidades.

Formación.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

1. Formación en el último año

Tipo de formación	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Curso Básico Competen	23	82%	5	71%	-15%
Curso Claves e implicaci	1	4%			-100%
Neuroanatomía Clinicoc			1	14%	100%
Jornadas de Neuroftalm	1	4%	1	14%	75%
V Congreso Alimentació	1	4%			-100%
X Congrès Internacional	1	4%			-100%
SUBTOTAL	28	33%	7	19%	-69%
TOTAL	85		36		

La formación se imparte fundamentalmente a mujeres, pero más allá de la formación en competencias digitales [no hay formación para mejorar las habilidades en dirección](#) de la muestra femenina.

2. Horas de formación por sexos

Horas de formación	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
HORAS	151		63		
MEDIA	5,39		9,00		40%

Aunque se han formado más mujeres que hombres, ellos han recibido más horas. [Sería interesante analizar este dato.](#)

INFORMACIÓN CUALITATIVA

[No existe un Plan de formación](#) y la detección de necesidades se realiza de manera proactiva mediante un formulario que se entrega para la aprobación de la Dirección y la validación de RRHH.

Los cursos son funcionales y [no hay formación en habilidades](#) transversales.

Los cursos son voluntarios.

Todas las personas pueden solicitar formación de manera proactiva , con lo que se minimizan los sesgos de género a la hora de decidir sobre la carrera profesional de los equipos.

Hay algunos cursos que se hacen fuera del horario laboral y que se enmarcan dentro de los días que hay reservados para formación. La FUNDACIÓ paga las tasas de estos cursos.

El formato es mixto, presencial y online con acceso fuera de la FUNDACIÓ que es una opción interesante desde el punto de vista de la conciliación.

[No hay revisión de contenidos](#) con perspectiva de género.

Promoción.

INFORMACIÓN CUANTATIVA

1. Total, promociones/ascensos

Promoció	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Nº total d	4	5%	5	14%	66%
TOTAL	85		36		

Pese a que la plantilla está feminizada, la tasa de promociones ha sido mayor en la muestra masculina, con lo que habría que establecer criterios de ascenso/promoción con perspectiva de género.

2. Tipos de promoción en el último año

Tipos	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa	4	100%	5	100%	0%
TOTAL	4		5		

Todas las promociones han sido por cambio de categoría.

3. Tipos de promoción por grupo profesional

Grupo	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Grupo B	1	25%			-100%
Grupo C	3	75%	5	100%	25%
TOTAL	4		5		

Ha habido **mayor tasa de promoción femenina** en el Grupo B.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

En la FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS **no hay un Plan de sucesión ni una Evaluación del desempeño**, tampoco existen **Planes de carrera**.

La promoción se decide en la Dirección.

Se ha hecho un cambio de categoría en la categoría de personal de recepción que aparecía como personal oficial de servicios.

Las características del puesto de trabajo objeto de promoción no están vinculadas a movilidad geográfica.

El puesto que se promociona no exige dedicación exclusiva.

La disponibilidad para viajar no es exigible en el puesto que se promociona.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

INFORMACIÓN CUANTATIVA

1. Distribución por horas semanales

Nº de horas	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Menos de 20 horas	6	7%	6	17%	58%
De 20 a 35 horas	18	21%	6	17%	-27%
De 36 a 39 horas	7	8%	1	3%	-196%
40 horas	54	64%	23	64%	1%
Más de 40 horas					
TOTAL	85		36		

Aunque no hay diferencias en la mayoría de la muestra, la tasa de mujeres que trabajan menos de 40 horas es mayor que la de los hombres, que nos puede estar indicando que la conciliación recae fundamentalmente en el sexo femenino.

2. Distribución por permisos retribuidos y suspensiones temporales por conciliación

Descripción bajas temporales, permisos y excedencias	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Nacimiento	2	33%	2	67%	50%
Cesión al padre del permiso de maternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo	1	17%			-100%
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de menor					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de menor	1	17%			-100%
Excedencia por cuidado de familiares	1	17%			-100%
Excedencia fraccionada por cuidado de menor o familiar					
Excedencia voluntaria	1	17%	1	33%	50%
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento					
SUBTOTAL	6	7%	3	8%	15%
TOTAL	85		36		

No hay diferencias en las tasas de permisos, aunque en la categoría de cuidados las mayores tasas son las de la muestra femenina y por tanto, sería necesario establecer medidas de sensibilización hacia la corresponsabilidad.

3. Responsabilidades familiares por número de menores a cargo

Nº de menores	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
0	65	76%	27	75%	-2%
1	8	9%	5	14%	32%
2	12	14%	4	11%	-27%
3 o más					
TOTAL	85		36		

Aunque la tasa de hombres con un menor a cargo es mayor que la de las mujeres, no está correlacionando con la tasa de medidas de conciliación.

También vemos, que cuando hay dos menores a cargo, la tasa de las mujeres sube hasta un 27%.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

La Fundació Lluís Alcanyís UV, dispone de mejoras laborales respecto al convenio de aplicación, ya que hay determinados días al año que se negocian en base al calendario lectivo de la UV, se estableció por acuerdo un mínimo de 10 días al año.

Estos días, se consideran días FLA y se disfrutan en períodos de Fallas, Semana Santa y Navidad y que sin perjudicar el servicio asistencial serán distribuidos por los directores de cada clínica.

Además cuentan con un incremento de días de asuntos propios (a los 2 días hábiles que recoge el convenio) al cumplir los 10, 15, 20 y 25 años de trabajo, con un máximo de 4 días adicionales, y reposos de 24/48 horas que hasta el momento y hasta que se regule mejor, se abonan en su totalidad.

En cuanto al horario, se permite el [horario flexible](#) siempre que no afecte a la asistencia.

Los horarios son de 8:00 a 15:00 y una tarde a la semana hasta las 19:00 en administración y por otro lado, las clínicas deciden su horario propio. En el caso de Odontología, se hacen 5 mañanas o tardes de 5 horas y 2 tardes de 5,5 horas en el caso de mañanas. En cualquier caso, se hacen acuerdos puntuales con las personas sobre el horario. [En ese sentido, la FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS se adapta en la medida de lo posible a los horarios que decide la plantilla.](#)

Se hace [teletrabajo de manera puntual](#) (Psicología) en formato híbrido, pero no está regulado en convenio. Se está trabajando en el diseño de un protocolo de teletrabajo. Al ser un sector fundamentalmente asistencial, en algunos puestos no es posible contar con esta opción.

[No tienen activado el protocolo de desconexión digital.](#)

Auditoría retributiva.

Según el Artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- El registro deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.
- El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado con la herramienta puesta a disposición del Ministerio de Igualdad a tales efectos.

MEDIAS TOTALES EQUIPARADAS

MEDIAS	Nº	SALARIO BASE Eq	P.Conven	M.Volunt	Antigü edad	Plus Asi	Com.Br ut	R.V	Plus Pro	Plus dIs	DIFER ENCIA	HORAS PA	AJUST ER	GRAT. PE	AYUDA	PAGO COL	P.P.Va c.	Cta.Co nv	A cuenta	ATRAS OS	Plus Tra	P.Extr1	P.Extr2	P.Extr3	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI O Eq	0599 Indemni.	0182 Kilometr	Tot Extrasal arial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	114	0%	3%	-25%	-15%	-2%	99%		-33%	100%		67%			-112%	100%	-57%	12%	14%	-13%	26%	69%	-28%	81%	29%	12%		100%	-19%	12%
Hombre	35	16.873	3.555	23	696	169	1.450	0	21	31	0	166	0	0	64	3	134	1.367	27	170	1.547	966	218	1.745	12.353	29.226	0	14	14	29.241
Mujer	79	16.849	3.437	29	800	173	13	54	28	0	20	55	0	307	136	0	210	1.205	23	192	1.147	302	280	326	8.745	25.594	17	0	17	25.611
ESCALA 01	1	100%	100%			100%	100%										100%		100%	100%				100%	100%					100%
ESCALA 02	2																													
ESCALA 03	20	0%	-3%		-136%	-38%	100%					89%				22%	11%	63%	-79%	64%	-46%	-125%	-125%	17%	6%		100%	92%	6%	
ESCALA 04	19	-2%	11%	100%	-31%	-11%	100%					69%			100%	100%	45%	10%	50%	-213%	15%	62%	59%	73%	38%	16%			16%	
ESCALA 05	56	-2%	1%		2%	1%			73%	100%		74%			-84%	###	15%	-53%	25%	-33%	82%	-244%	92%	35%	15%				15%	
ESCALA 06	16	13%	14%		53%	25%						-302%			-192%		8%	-17%	20%	14%	-271%	-4%	-4%	4%	10%				10%	

Se presenta una brecha en la media de un 12% a favor de los hombres.

MEDIANAS TOTALES EQUIPARADAS

MEDIANAS	Nº	SALARIO BASE Eq	P.Conv en	M.Volunt	Antigüedad	Plus Asi	Com.B rut	R.V	Plus Pro	Plus diS	DIFER EN CIA	HORA SPA	AJUST ER	GRAT. PE	AYUD A	PAGO COL	P.P.Va c.	Cta.Co nv	A cuenta	ATRAS OS	Plus Tra	P.Extr 1	P.Extr 2	P.Extr 3	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	0599 Indemni .	0182 Kilomet r	Tot Extrasal arial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	114	6%	2%		2%	6%												15%	15%	-6%	-1%				3%	2%				2%
Hombre	35	17.236	3.488	0	513	209	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.440	22	182	914	0	0	0	8.449	26.306	0	0	0	26.306
Mujer	79	16.191	3.432	0	502	196	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.224	19	193	921	0	0	0	8.198	25.728	0	0	0	25.728
ESCALA 01	1	100%	100%		100%	100%												100%	100%	100%				100%	100%				100%	
ESCALA 02	2																													
ESCALA 03	20	-4%	-10%		###													0%	55%	35%				18%	5%				6%	
ESCALA 04	77	-3%	4%		12%													-5%	19%	-34%	1%			11%	5%				5%	
ESCALA 05	56	11%	7%		48%	-2%												16%	15%	24%	-2%			-2%	3%				3%	
ESCALA 06	16	8%	8%		100%	8%												5%	7%	16%	-2%			-13%	5%				5%	

Se presenta una brecha de un 2% a favor de los hombres.

En este caso, al no presentar una brecha por encima del 25% ni en la media ni en la mediana, no es necesario incorporar ninguna medida al respecto del apartado retribución en el Plan de Igualdad.

Abandono.

1. Motivos de baja

Motivos de baja	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Jubilación					
Despido					
Finalización del cc	3	60%	10	83%	28%
Cese voluntario	2	40%	2	17%	-140%
Cese por persona a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
SUBTOTAL	5	6%	12	33%	82%
TOTAL	85		36		

No hay diferencias entre las tasas de mujeres y hombres en cuanto a abandono, aunque la tasa por finalización de contrato recae en el sexo femenino, con lo que habría que indagar en los motivos de esos porcentajes.

2. Motivos de baja por edad

Bandas de edad	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Jubilación					
Cese voluntario	30 a 35		2	40%	100%
	35 a 40	2		17%	-100%
Fin contrato	20 a 25	1		8%	-100%
	25 a 30	3	1	25%	-25%
	45 a 50	1	2	40%	79%
	50 a 55	2		17%	-100%
	55 a 60	2		0%	-100%
	60 en adelante	1		8%	-100%
Otros (muerte,					
TOTAL		12		5	

Las mujeres mayores de 55 años abandonan por excedencias y por finalización de contrato. Habría que vigilar estos datos para evitar poner a las mujeres en situación de riesgo de exclusión laboral.

Riesgos laborales y salud laboral.

La FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS cuenta con una empresa de riesgos laborales externa que no hace prevención con perspectiva de género. La prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género tiene en cuenta las diferencias fisiológicas, anatómicas, hormonales, etc. entre mujeres y hombres, así sabemos que existen enfermedades de mujeres y hombres, como cáncer de mama, menopausia, cáncer de próstata, etc., enfermedades comunes con sintomatología diferencia por sexos, como los infartos, enfermedades con mayor prevalencia de un sexo sobre otro y cualquier patología que se relaciona con el sexo de las personas y que afecta al desempeño. En resumen, [sería interesante hacer campañas de salud laboral con perspectiva de género](#), que podría ser una acción para incluir en el Plan de Igualdad, así como, revisar con enfoque de género, las acciones que se incluyen en la oferta formativa.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que hay que actualizar con los supuestos recogidos en la Ley de Libertad sexual.

Mujeres en situación o riesgo de exclusión.

Se definen como mujeres en situación o riesgo de exclusión en el ámbito laboral, aquellas que pertenecen a familias monoparentales, que hayan sufrido violencia de género, que padezcan algún tipo de discapacidad, inmigrantes o mujeres de más de 55 años en búsqueda de empleo.

[No se reportan, casos de mujeres en riesgo de exclusión con estos perfiles.](#)

A través de la Comisión de seguimiento se revisarán las propuestas incluidas en la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Personas LGTBI.

Las personas LGTBI es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales

[No se reportan casos de acoso o discriminación a personas de este colectivo.](#)

Cultura y RSC.

FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, está adherido a los objetivos de la Universitat, en el siguiente párrafo que aparece en su web: *Igualdad. La Universitat de València cumple sus funciones y realiza toda su actividad (docente, investigadora, cultural y de gestión), bajo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y lo desarrolla y aplica mediante el correspondiente 'Plan d 'Igualdad'.*

En cualquier caso, se recomienda incluir una declaración propia como institución, en su página web o en los documentos oficiales que maneja la Fundació.

La Fundació no desarrolla otros programas relacionados con la Igualdad de oportunidades como programas sobre conciliación e igualdad, mujeres directivas, empresas Óptima, etc.

Tampoco tienen colaboración con ONG's o instituciones en cuanto a RSC.

Comunicación, información y sensibilización.

En la FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS el canal de comunicación más habitual es el correo electrónico. Se ha solicitado a Marketing que diseñe un apartado de comunicaciones en la página web.

El Comité de empresa cuenta con un canal anónimo de quejas y sugerencias.

La comunicación ascendente se realiza mediante el Comité de empresa o con reuniones presenciales con RRHH.

Existen comunicaciones lanzadas desde la Universitat en redes sociales, pero no se hace de manera interna, con lo que sería recomendable que la propia FUNDACIÓ diseñara su propio plan de comunicación.

No existe un Manual de comunicación no sexista.

convenio colectivo.

El convenio colectivo de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA es el del trabajo del sector de SANIDAD PRIVADA de la provincia de Valencia, que recoge en el [CAPITULO X. IGUALDAD el Artículo 54.- Planes de Igualdad](#) y obliga a empresas u otros organismos a los que aplique el convenio a cumplirlo.

Medidas.

Acceso, selección y contratación.

Actualización del Plan de acogida

Objetivo	Transmitir el compromiso de la organización con la Igualdad de oportunidades u otra documentación relevante, en el momento de la acogida e incorporación de profesionales a la plantilla.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introducción de un apartado de Igualdad de oportunidades en la documentación de acogida para las nuevas contrataciones, que sea accesible desde la intranet corporativa ▪ Incorporación del protocolo de acoso sexual y violencia de género que sea accesible desde la intranet corporativa ▪
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manual actualizado. ▪ Número de entrevistas de bienvenida realizadas.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Sensibilización a proveedores externos de selección

Objetivo	Transmitir a los proveedores externos de selección el desequilibrio de plantilla por razón de género, para que aporten recomendaciones por su conocimiento del mercado laboral local y para que se sensibilicen en este sentido.
Actividades	Realización de una sesión de trabajo con proveedores de selección en la que se transmita la distribución de plantilla por Grupos Profesionales y sexo así como para obtener recomendaciones de mejora.
Periodicidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anual. ▪ Reunión de trabajo realizada.
Indicadores de seguimiento	Oportunidades de mejora identificadas y documentadas.
Responsables	Dirección de RRHH. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proveedores de Selección.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Difusión del compromiso de Igualdad en procesos de selección

Objetivo	Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Registro del Plan de Igualdad y obtención del certificado oficial e incorporación en las descripciones de ofertas de empleo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Registro del Plan de Igualdad.▪ Nº de ofertas publicadas con compromiso / nº total de ofertas publicadas.
Responsables	Dirección de RRHH. Proveedores de Selección.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Revisión del lenguaje no sexista en procesos de selección.

Objetivo	Mantener la garantía de un adecuado uso del lenguaje en los procesos de selección.
Actividades	Revisión de las descripciones de los perfiles propios de la oferta de empleo, los formularios utilizados, guiones de entrevista, etc, para que cumplan con el principio de igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Número de documentos revisados desde la perspectiva de género.▪ Documento justificativo de la acción: documento revisado, fecha y resultado.
Responsables	Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento

Formación al equipo de selección en procesos de reclutamiento y selección con perspectiva de género

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar a las personas responsables de la selección en la necesidad realizar el reclutamiento y la contratación con perspectiva de género y en base al Plan de Igualdad. Transmitir información de la actual distribución de la plantilla . Y concienciar sobre la necesidad de fomentar la contratación de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.
Actividades	Realización de Jornadas de sensibilización y formación que contemplen buenas prácticas para la atracción, retención de talento y promoción profesional con perspectiva de género.
Periodicidad	Anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas realizadas Número de participantes
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento

Revisión con perspectiva de género de las entrevistas de selección

Objetivo	Elaborar un protocolo de actuación junto con la Comisión de seguimiento, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de una ficha descriptiva del procedimiento de entrevista. Diseñar formularios de entrevistas que no incluyan aspectos personales irrelevantes, sino limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto <p>Difusión interna (plantilla) y externa (proveedores de selección).</p>
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	Ficha descriptiva del procedimiento de entrevista desde la perspectiva de igualdad.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento

Actualización del perfil de las personas candidatas.

Objetivo	Disponer de información sobre la formación reglada referida de las personas.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Crear un registro de talento interno para que el personal pueda actualizar y comunicar voluntariamente su formación académica o profesional
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Incorporación de la formación actualizada en intranet.
Responsables	<ul style="list-style-type: none">• Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento

Formación.

Formación en Igualdad a la Comisión de seguimiento

Objetivo	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de políticas de igualdad y especialmente sobre los roles y ejecución de responsabilidades concretas de los miembros de la Comisión durante la implantación y seguimiento del Plan.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Celebración de una acción tanto formativa como de trabajo, con dos objetivos:<ul style="list-style-type: none">▪ Formación en políticas de igualdad y acciones de seguimiento.▪ Reparto de roles y responsabilidades para los/as integrantes de la Comisión sobre la ejecución y seguimiento de las acciones recogida en el Plan de Igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Jornada realizada. Documentación de la misma registrada.▪ Responsabilidades consensuadas y aceptadas.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento
Fecha de ejecución	2024-2025
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Incorporación de formación en Igualdad en el marco del Plan de Acogida

Objetivo	Formar a las nuevas incorporaciones de plantilla en materia de Igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Incorporación de módulos, comunicados e información sobre igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluidos mandos intermedios.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Número de nuevas incorporaciones formadas.▪ Plan de Acogida actualizado y documentos que en materia de Igualdad recoge.
Responsables	<ul style="list-style-type: none">• Dirección de RRHH.• Comisión de seguimiento
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Formación a mandos sobre el Plan de Igualdad y el impacto en su gestión de personas

Objetivo	Sensibilizar al colectivo de mandos de la organización en la necesidad de gestionar personas desde la perspectiva de género y en base al Plan de Igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de Jornadas de sensibilización y formación que contemplen los siguientes contenidos orientativos: <ul style="list-style-type: none"> - La igualdad en FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA presentación de información sobre la distribución de plantilla y datos de formación recibida por géneros. - Presentación de las acciones del Plan de Igualdad relativas a la promoción y formación. - Impacto de las acciones del plan en el rol del mando: identificación de necesidades formativas, de intereses motivacionales, de fortalecimiento de la selección interna etc.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones formativas realizadas. ▪ Número de participantes (mandos).
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2027.
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Formación interna en igualdad por parte del Comisión seguimiento

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informar y formar a la plantilla a través de reuniones dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de acción informativa por parte de la plantilla anualmente donde cada año se trabajarán diferentes materias (corresponsabilidad y conciliación acorde al convenio de la empresa y el plan de Igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, prevención de la violencia de género, etc.) incluyendo a encargados/as, mandos intermedios, jefes/as, gerencias, en las acciones formativas. Estas acciones formativas serán obligatorias para toda la plantilla y se realizarán en horario laboral.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de difusión y formación del Plan de Igualdad realizado. ▪ Nº personas informadas / nº personas de la plantilla. ▪ Número de acciones de divulgación realizadas por la Comisión. ▪ Registro de acciones, contenidos y participantes de las acciones.
Responsables	Comisión seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Recogida de necesidades formativas

Objetivo	Comprometerse por parte de la empresa con la formación para el desarrollo personal y profesional por parte de la plantilla.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">• Hacer accesible a todo el personal el documento que permite solicitar formación• Justificar el motivo por el cual no se aceptan dichas formaciones.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de personas que solicitan de acciones formativas de índole técnica. Nº de contenidos formativos identificados e incorporados.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Promoción.

Aplicación del principio de acción positiva

Objetivo	Bajo el supuesto de igualdad de méritos, capacidades y competencias respecto a los requerimientos del puesto a cubrir, fomentar la promoción de mujeres en los puestos en que estén infrarrepresentadas.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consenso de los ámbitos organizativos a equilibrar con todas las partes que intervienen en los procesos de promoción. ▪ Incorporación del criterio a la toma de decisiones sobre qué personal a promocionar.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas candidatas a procesos de promoción de puestos con infrarrepresentación femenina. ▪ Número de mujeres incorporadas.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Partes implicadas proceso de promoción.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Impulso al reclutamiento interno

Objetivo	Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Descripción del criterio de impulso al reclutamiento interno. ▪ Incorporación del criterio de impulso al reclutamiento interno en los procesos de selección. ▪ Comunicación del criterio a las partes implicadas en los procesos de selección.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comisión seguimiento • Comité de dirección.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Impulso de promoción y ascenso en Igualdad de oportunidades

Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
Actividades	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de Jobs Descriptions actualizado. • Número de acciones de comunicación realizadas. • Acciones de difusión realizadas por la Comisión de seguimiento.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comité seguimiento.

Impulso a la *Estabilidad Laboral*

Objetivo	Favorecer la contratación a jornada completa.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo, o de aumento de jornada a través de los medios disponibles, por orden de antigüedad
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variación porcentual de la distribución de plantilla por sexo y modalidad de contrato.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de dirección • Comisión de seguimiento. • Equipo de selección
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Conciliación.

Diseñar directrices de desconexión digital

Objetivo	Hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas.
Acciones	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de un documento que describa las buenas prácticas para la desconexión digital• Difusión del documento garantizando el acceso universal al mismo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• N.º personas que se han informado sobre estas prácticas.• Registro de las acciones de comunicación.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Revisión y actualización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Mantener y actualizar medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del protocolo de referencia, revisión de los canales de comunicación y acceso al mismo.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo año 2023 actualizado e incorporado al Plan de Igualdad, Manual de acogida, que sea accesible en la intranet corporativa
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de Seguridad y Salud.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Difusión del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Garantizar el conocimiento de toda la plantilla tanto del protocolo de actuación ante cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, como del procedimiento interno para la realización de denuncias en la materia y su adecuada canalización.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación del protocolo de actuación ante acoso trans en el manual de Acogida y vincularlo en acciones formativas donde pueda aplicar. Entrega de un folleto informativo sobre el acoso trans y en las acciones formativas, que en materia de Igualdad realice la empresa.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Acciones de divulgación del Protocolo realizadas y documentadas.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de RRHH. Comisión de Seguridad y Salud
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Formación en prevención de riesgos con perspectiva de género.

Objetivo	Sensibilizar a la plantilla en materia riesgos laborales con perspectiva de género.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales la revisión de riesgos laborales con perspectiva de género. ▪ Formación específica para delegadas/os de prevención y miembros del comité de seguridad y salud. ▪ Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género (incluyendo riesgos psicosociales) en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones formativas que en materia de Prevención de RRLL han incorporado la perspectiva de género ▪ Número de procedimientos revisados. ▪ Número de participantes en la acción formativa.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comisión de Seguridad y Salud.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

cultura, comunicación y sensibilización.

Actualización de las comunicaciones institucionales

Objetivo	Garantizar el lenguaje no sexista de FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de la documentación corporativa y asociarlo al Plan de Igualdad u otra documentación relevante en materia de igualdad de oportunidades.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de documentos revisados.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comisión seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Jornada de lanzamiento del I Plan de Igualdad 2024-2027.

Objetivo	<p>Impulsar y dar visibilidad del Compromiso de la Dirección con la Igualdad.</p> <p>Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.</p>
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elección de un día concreto para presentación del plan a toda la plantilla. Opcionalmente realización del lanzamiento de forma parcial. ▪ Publicación en medios de comunicación o incorporación del Plan de Igualdad en intranet corporativa. ▪ Presentación a la plantilla del objetivo del Plan y de la Comisión de Seguimiento. ▪ Elaboración de comunicado interno referente al lanzamiento del Plan y garantizar su difusión a toda la plantilla.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada realizada. ▪ Acción de comunicación de lanzamiento realizada.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Dirección. • Comisión seguimiento.
Fecha de ejecución	2024
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Realización de campañas de Igualdad de Oportunidades

Objetivo	Proyectar imagen de empresa comprometida con la igualdad a través de actuaciones concretas.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de acciones de comunicación que recuerde los hitos más significativos en materia de Igualdad. ▪ Difusión en la ejecución de otras acciones contempladas en el Plan de Igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Campaña realizada y difundida. ▪ Número de campañas ejecutadas en el año.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Área comunicación. • Comisión seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Difusión externa a clientes, proveedores, candidatos y candidatas

Objetivo	Dar visibilidad a la certificación obtenida dentro del plan de comunicación de la empresa (página web, anuncios de selección & atracción de talento, informes anuales, etc.).
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación de la certificación en materia de igualdad a los procesos de gestión de personas en FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA. ▪ Comunicación a todas las empresas externas con las que se trabaje o colabore (ej.: Mutuas, Proveedores, etc.) de nuestras políticas referentes a igualdad y lenguaje inclusivo al objeto de que los materiales que realicen para nuestra compañía se adecuen a la misma
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de procesos que incorporan el distintivo de igualdad.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comisión seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Difusión interna de la cultura de Igualdad de oportunidades

Objetivo	Difundir las actividades, hitos o eventos relevantes sobre Igualdad de oportunidades en FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: a través de la web de la plantilla
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación oficial de la Comisión de seguimiento realizada.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables mantenimiento web • Comisión seguimiento.
Fecha de ejecución	2024-2027
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.

Calendarización.

	2024	2025	2026	2027
Actualización del Plan de acogida				
Sensibilización a proveedores externos de selección				
Difusión del compromiso de Igualdad en procesos de selección				
Revisión del lenguaje no sexista en procesos de selección.				
Formación al equipo de selección en procesos de reclutamiento y selección con perspectiva de género				
Revisión con perspectiva de género de las entrevistas de selección				
Actualización del perfil de las personas candidatas.				
Formación en Igualdad a la Comisión de seguimiento				
Incorporación de formación en Igualdad en el marco del Plan de Acogida				
Formación a mandos sobre el Plan de Igualdad y el impacto en su gestión de personas				
Formación interna en igualdad por parte del Comisión seguimiento				
Recogida de necesidades formativas				
Aplicación del principio de acción positiva				
Impulso al reclutamiento interno				
Impulso de promoción y ascenso en Igualdad de oportunidades				
Impulso a la movilidad interna				
Diseñar directrices de desconexión digital				
Revisión y actualización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo				
Difusión del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo				
Formación en prevención de riesgos con perspectiva de género.				
Actualización de las comunicaciones institucionales				
Jornada de lanzamiento del Plan de Igualdad 2023-2027.				
Realización de campañas de Igualdad de Oportunidades				
Difusión externa a clientes, proveedores, candidatos y candidatas				
Difusión interna de la cultura de Igualdad de oportunidades				

Seguimiento y evaluación.

Según el [Artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020](#): El [seguimiento y evaluación](#) de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan o en el reglamento que regula la composición y funciones de la Comisión encargada del seguimiento.

No obstante, se realizará al menos una [evaluación intermedia y otra final](#), así como cuando sea acordado por la Comisión de seguimiento.

En este caso, tanto el seguimiento como evaluación del plan de igualdad lo realizará el Comisión de seguimiento.

¿Por quién está compuesta la Comisión de seguimiento?

- Representantes por parte de la empresa.
- Representantes por parte de las organizaciones sindicales firmantes.

¿Cuáles son las funciones (orientativas) de la Comisión seguimiento?

- Realizar seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Asesorar en la forma de implementación de las acciones.
- Evaluar las diferentes acciones implementadas.
- Elaborar anualmente un informe donde se manifiesten los avances logrados respecto a los objetivos de igualdad en la compañía.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones al Comisión seguimiento, la empresa se responsabilizará de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de dotar los medios para la realización de sus reuniones de seguimiento.

¿Cómo funciona la Comisión de seguimiento?

Durante el primer año tras la firma y/o lanzamiento del Plan de Igualdad, se reunirá [cada seis meses](#). No obstante, se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario previa comunicación a sus integrantes.

Si alguna de las personas de la Comisión no pudiera asistir a una reunión, existirá la posibilidad de ceder su puesto de manera puntual a otra persona de la empresa que reúna las cualidades necesarias, siempre y cuando se avise con antelación de una semana y sea aprobado por el resto de las personas de la Comisión.

Las decisiones y acuerdos de la Comisión necesitarán ser votadas por una mayoría absoluta para gozar de validez.

¿Con qué medios cuenta la Comisión de seguimiento y evaluación?

Para el correcto desempeño de las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación, la compañía se encargará de facilitar los medios necesarios, tales como:

- Lugar habilitado para la realización de las reuniones.
- Material necesario para el buen desarrollo de las reuniones (pantallas, proyectores, documentación impresa, etc.).

Procedimiento de modificación de medidas.

Las circunstancias de modificación del presente Plan de Igualdad se rigen por lo determinado en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y su procedimiento se asimila al establecido por el procedimiento de solución de discrepancias.

Procedimiento de solución de discrepancias.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de Igualdad cuantas dudas, discrepancias y modificaciones, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo a fin de que mediante su intervención y **bajo el principio de buena fe**, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión de Igualdad habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión seguimiento o en su defecto, la parte afectada por el requerimiento podrá solicitar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo **efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente**.

La Comisión de seguimiento o en su defecto la parte afectada, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá **de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada** o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa, jurisdiccional competente o según el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

anexos.

anexo 1:

Compromiso de la Dirección con la Igualdad.

En Valencia a 22 de diciembre de 2023.

FUNDACIÓ LLUÍS ALCANYÍS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Firmado por :

Don Jose Manuel Almerich Silla

anexo 2:

Acta de constitución Comisión de Seguimiento.

La Dirección y las personas trabajadoras designan a sus representantes en la Comisión de seguimiento, habiendo sido nombradas para el ejercicio de estas funciones las personas que se detallan a continuación:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	Parte empresarial	Plantilla
Nombre Apellidos DNI Firma	Joan M ^a Mansanet i Mansanet	M ^a Elisa Griñan Zafra
	Consuelo García Santaemilia	Eva M ^a Aparisi Pérez
	Paloma Cerverón Domingo	Borja Mayol Sonalo

Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y Planes de Igualdad.

COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES MANTENIDAS POR LA COMISIÓN

La comisión tendrá al menos dos reuniones de seguimiento y revisión una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad, siendo una a la mitad del período de su duración y otra al final de este, con posibilidad de realizar alguna reunión adicional, siempre y cuando fuera necesario. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

Se levantarán actas de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de esta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Firmado, en Valencia a 22 de diciembre de 2023

Representación empresarial

Plantilla

randstad

human forward.