



PARC CIENTÍFIC  
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

## **II Plan de Igualdad**

**FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC  
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**



## ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	4
3. COMISIÓN NEGOCIADORA II PLAN DE IGUALDAD .....	5
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	6
5. MEDIDAS YA IMPLEMENTADAS Y CONSOLIDADAS EN LA FPCUV .....	7
6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA FUNDACIÓN.....	15
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	15
8. RETRIBUCIONES.....	15
9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	15
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ....	15
11. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN .....	16
12. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	16
13. MEDIDAS A IMPLANTAR.....	19
14. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS. ....	20
15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD .....	21
16. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS ....	24
17. GLOSARIO .....	25
18. ANEXOS.....	28



## 1. INTRODUCCIÓN

La Fundació Parc Científic Universitat de València, en adelante la FPCUV o Fundació, tiene el propósito de desarrollar una organización libre de desigualdades por razón de género y ser una entidad respetuosa con las normas y recomendaciones comunitarias, estatales y autonómicas, que tienen como objetivo común “luchar contra la discriminación en todas sus manifestaciones y hacer que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva”.

En fecha 19 de julio de 2017, la Dirección de la FPCUV asumió el compromiso expreso de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas dirigidas a alcanzar la igualdad efectiva en el seno de la organización. Este compromiso se materializó con la aprobación, en fecha 1 de febrero de 2018, del I Plan de Igualdad de la FPCUV para un periodo de tres años, comprendido entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2021.

Aprobado y puesto en marcha el I Plan de Igualdad de la FPCUV y previa solicitud por su parte, la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, mediante resolución de fecha 3 de octubre de 2019, acordó la validación y concesión del visado del Plan de Igualdad presentado, y el uso del sello “Fent empresa. Iguals en oportunitats”, a la FPCUV.

Finalizado el I Plan de Igualdad y continuando con el propósito indicado, la FPCUV inicia la negociación de su II Plan de Igualdad, ratificando su compromiso con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este II Plan de Igualdad es el resultado de la evaluación del I Plan de Igualdad y de la adaptación a la normativa vigente, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

De forma previa a la negociación del presente Plan, se ha realizado la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el I Plan de Igualdad, a fin de conocer su grado de implantación, así como los resultados prácticos de las mismas.

En consecuencia, se ha podido comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha, comprobar aquellas que se han implementado de forma parcial y aquellas que no se han implementado y que deben seguir desarrollándose en el presente plan.



## 2. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓ EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Abordar este II Plan de Igualdad responde al compromiso de la FPCUV por trabajar para alcanzar la igualdad real y efectiva en el trato a todas las personas trabajadoras de la entidad con independencia de su género.

Por ello, en fecha 23 de junio de 2021, la Fundació reafirmó su compromiso con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sentido de apostar por el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre empleadas y empleados sin incurrir en discriminaciones directas o indirectas por razón de género. Se adjunta como **ANEXO 1** el compromiso publicado por la entidad.

Así mismo, la FPCUV informó a todas las personas trabajadoras sobre la puesta en marcha de la negociación de este II Plan de Igualdad, así como sobre las distintas fases conducentes a su diseño y aprobación. Se adjunta como **ANEXO 2** dicha comunicación efectuada a la totalidad de la plantilla.



### 3. COMISIÓN NEGOCIADORA II PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con el art. 5 del 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, el presente Plan de Igualdad ha sido negociado por:

- En representación de la FPCUV:

Fernando Zárraga Quintana  
Pilar Martínez Cámara

- En representación de las personas trabajadoras

Isabel Descals Sanchis  
Catia Alexandra Teixeira Castro Noval

La constitución de la Comisión Negociadora se formalizó en fecha 21 de julio de 2021. Se adjunta acta de constitución como **ANEXO 3**.



#### 4. **ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

- Ámbito personal:

El II Plan de Igualdad de la FPCUV es de aplicación a todas las personas que prestan sus servicios por cuenta ajena para la organización, cualquiera que sea la modalidad contractual que les vincule con ella, incluido el personal contratado a través de ETT, en su caso.

- Ámbito territorial:

El presente Plan de Igualdad se aplica a toda la organización de la FPCUV, con domicilio social en la Calle Catedrático Agustín Escardino, número 9, 46980 Paterna (Valencia).

- Ámbito temporal:

El periodo de vigencia de este Plan de Igualdad será de 4 AÑOS, contados desde el día 1 de diciembre de 2022 hasta el día 30 de noviembre de 2026, periodo máximo de vigencia previsto en el art. 9 del 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.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá, en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



## 5. MEDIDAS YA IMPLEMENTADAS Y CONSOLIDADAS EN LA FPCUV

A continuación, se detallan todas las medidas que, fruto de la ejecución del I Plan de Igualdad de la FPCUV se han implementado durante toda su vigencia.

Cada una de las medidas que a continuación se detallan cuenta con su correspondiente ficha de actuación donde se especifica el plazo de ejecución, priorización de las medidas, identificación de los medios y recursos materiales y humanos para su implantación y seguimiento y evaluación, así como el sistema de seguimiento y evaluación.

### 1. Acceso al Empleo y Selección de Personal

**Objetivo:** Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo en la FPCUV

#### Medidas implementadas:

- Basar los procesos de selección de personal únicamente en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad requerida para el puesto de trabajo a cubrir, sin tomar en consideración aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato.
- Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres.
- Utilizar medios que evalúen al personal de manera objetiva y sin distinciones garantizando así la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Dar a todos/as los/as candidatos/as un trato objetivo e imparcial durante el proceso de selección.
- Garantizar que las ofertas de empleo se publiquen sin ningún contenido, imagen, o lenguaje sexista, evitando los estereotipos y la discriminación por razón de sexo.
- Garantizar que las ofertas de trabajo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
- Asegurar que las empresas de selección, empresas de trabajo temporal, colaboradores externos o empresas de intermediación laboral compartan los mismos principios y política de reclutamiento y selección de la FPCUV.



## 2. Clasificación profesional

**Objetivo:** Garantizar un sistema de clasificación profesional equitativo y no discriminatorio en función del género.

### Medidas implementadas:

- Ante nuevas incorporaciones, asegurar que se asigne la categoría profesional correspondiente según el sistema de Clasificación Profesional en el cual se establecen grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso que se establece en el artículo 28 del Convenio Colectivo, garantizando que no haya discriminación por sexo.
- Realizar un seguimiento sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales.

## 3. Promoción del Personal

**Objetivo:** Asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción del personal de la FPCUV.

### Medidas implementadas:

- Basar los procesos de selección interna o promoción de personal únicamente en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad requerida para el puesto de trabajo a cubrir, sin tomar en consideración aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato.
- Dar prioridad a la promoción interna antes de realizar una selección externa, siempre que sea posible, publicando los puestos vacantes o de nueva creación de forma interna y, si no fueran cubiertos, realizarlo de forma externa.
- Informar a la plantilla de las oportunidades de promoción interna, empleando canales de comunicación que posibiliten que la información del proceso llegue por igual a hombres y mujeres.
- Utilizar medios que evalúen al personal de manera objetiva y sin distinciones garantizando así la igualdad de trato y de oportunidades.
- Dar a todas las personas que participan en un proceso de selección o promoción interna un trato objetivo e imparcial durante el mismo.
- Garantizar que las convocatorias de promoción interna se publiquen sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos y la discriminación por razón de sexo.
- Garantizar que las convocatorias de promoción interna se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
- Garantizar que el uso de las medidas relacionadas con la conciliación familiar, no supongan un perjuicio en el acceso a promociones.



#### 4. Retribuciones

**Objetivo:** Aplicar un sistema de retribución equitativo y que garantice la no discriminación por razón de género.

Aplicar una política retributiva que favorezca la calidad de vida de los/as trabajadores/as a través de beneficios y ayudas sociales.

##### Medidas implementadas:

- Aplicar a todo el personal que se incorpora a la FPCUV, independientemente de su sexo, raza, religión o condición, las Tablas Salariales establecidas en nuestro convenio colectivo para cada categoría profesional.
- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres por nivel profesional para velar por la igualdad y no discriminación por razón de género.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.
- Todo/a trabajador/a de la FPCUV con más de 3 años de antigüedad podrá solicitar un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades de salario.
- Contratar a cargo de la FPCUV, un seguro colectivo de accidentes individuales para todo el personal de la plantilla.

#### 5. Formación

**Objetivo:** Garantizar que no existan diferencias de género en el acceso a la formación ofrecida por la FPCUV.

##### Medidas implementadas:

- El Plan de Formación atenderá al análisis de las necesidades formativas de los/as trabajadores/as.
- La FPCUV destinará una partida del presupuesto a formación del personal.
- Posibilitar el acceso a la formación incluida en el Plan de Formación en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, facilitando en la medida de lo posible, que no dificulten la conciliación con su vida personal y familiar.
- El personal realizará los cursos obligatorios dentro de la jornada laboral. Cuando de forma excepcional se realice fuera del horario de trabajo se procederá a compensación horaria equivalente a las horas del curso.
- Los cursos voluntarios relacionados con el puesto tendrán una compensación horaria del 50%, y se realizarán preferentemente fuera del horario laboral, o en caso de que no sea posible, se recuperarán las horas.
- Fomentar la formación on line o a distancia para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.
- Dar la opción de participar en las acciones formativas a las personas que se hallen en situación de permiso o excedencia por motivos familiares.



## 6. Conciliación laboral, personal y familiar

**Objetivo:** Favorecer la ordenación del tiempo de trabajo mediante la implantación de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

### Medidas implementadas:

- El personal de la FPCUV puede acogerse voluntariamente a la modalidad de horario flexible respetando los horarios troncales y las horas semanales establecidas.
- El personal de la FPCUV trabajará en horario de mañana de L a V y dos tardes semanales, con carácter ordinario, organizándose para garantizar la cobertura del servicio todas las tardes de L a J.
- El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o a una persona dependiente tendrá derecho a solicitar reducción de jornada. Si la reducción no supera la hora diaria, no verá afectada su retribución.
- El personal que por razón de enfermedad larga o crónica no pueda realizar su jornada completa, podrá reducir hasta la mitad de su jornada con la disminución proporcional de su retribución.
- El personal de la FPCUV disfruta de un horario especial de verano.
- El personal de la FPCUV disfruta de una pausa de 20 minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo a efectos de jornada laboral.
- El personal de la FPCUV tiene derecho a disfrutar de un mes natural de vacaciones o 22 días hábiles retribuidos preferentemente en los meses de julio y agosto, lo que posibilita su coincidencia con el periodo no lectivo escolar.
- Si, por necesidades del servicio, una persona es obligada a cambiar o a partir su periodo vacacional, dispondrá de un total de 40 días naturales de vacaciones.
- En Navidad y Semana Santa, el personal de la FPCUV se organizará para trabajar en dos turnos, recuperando las horas no trabajadas en esos periodos a lo largo del año hasta alcanzar el cómputo anual.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de 16 días en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de permiso durante el día de celebración del matrimonio de padres, padres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos, hijos/as, nietos/as y abuelos/as.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de 5 días por defunción de cónyuge o pareja con quien exista convivencia, padres e hijos/as.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de 3 días laborables en los casos de nacimiento, adopción y acogimiento familiar de hijo/a (6 días si ocurriera a más de 100 Km de distancia de la localidad de residencia).
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de 3 días laborables en los casos de hospitalización o defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de 3 días laborables en los casos de interrupción voluntaria del embarazo, por parte de la trabajadora y 11 día para el cónyuge o pareja.



- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de 3 días laborables en los casos de separación o divorcio.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de 3 días laborables en los casos de accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar del tiempo imprescindible para la asistencia a entierro de familiar de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando haga falta desplazarse más de 100 km.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de 2 días laborables por traslado de domicilio habitual.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar del tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disfrutar del tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista, y por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de asistencia general por necesidad propia o para el acompañamiento de menores, ancianos y discapacitados psíquicos o sensoriales a su cargo, siempre que coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disponer del tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, incluido el examen del carné de conducir.
- El personal de la FPCUV, previo aviso y justificación, podrá disponer del tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- El personal de la FPCUV podrá disponer de permiso/licencia de hasta 15 días no retribuidos en caso de abandono, separación o divorcio.
- El personal con una antigüedad mínima de 3 años en la FPCUV tendrá derecho a solicitar permiso sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a cuatro.
- El personal de la FPCUV podrá disponer de los días necesarios, no retribuidos, para efectuar la tramitación administrativa necesaria para la adopción nacional o internacional.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la FPCUV y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, 18 en caso de parto múltiple, percibiendo el 100% de su retribución.  
Los trabajadores, por paternidad, tendrán derecho a 4 semanas y dos días retribuidos, ampliándose en 2 días más por hijo/a en caso de parto múltiple, percibiendo el 100% de su retribución.
- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada niño/a nacido/a, que podrá dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo/a menor de 9 meses o menor de 12 meses en caso de parto múltiple.



Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora, que, a su elección, la podrá aplicar al principio o final de la misma. Esta pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser

ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en esta FPCUV. También se podrá, si así lo solicita el trabajador o trabajadora, acumular esta reducción por un periodo de 30 días naturales por cada hijo, teniendo en cuenta que se suspenderá durante las vacaciones de verano cuando coincida con estas.

- El trabajador o trabajadora, con más de un año de antigüedad en la FPCUV, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por asuntos propios: hasta tres meses al año, disfrutados de forma consecutiva y solicitado, por escrito, con una antelación mínima de 30 días, excepto casos de urgente necesidad, debiendo serle concedido, en función de las necesidades del servicio.
- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia voluntaria para atender a familiares gravemente enfermos: acreditado médicamente, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho.
- Los trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, con reserva del puesto de trabajo.
- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una excedencia forzosa con conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad:
  - a) Por designación o elección para un cargo público
  - b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional.
  - c) Para el ejercicio de funciones sindicales. El trabajador o trabajadora que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez finalizado el mismo.
  - d) Cualquier otra que legalmente se establezca.
- El trabajadora y trabajadora al nacimiento de cada uno de sus hijos/hijas o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta 5 años, siendo de hasta 8 años en el caso de hijos/hijas con discapacidad y empezará:
  - a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o adopción.
  - b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento o adopción.
- c) El nacimiento o adopción de nuevos hijos/hijas generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior
- Al personal en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo, se les complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización, a partir del día siguiente a la baja, con un plazo máximo de 12 meses, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja.
- La FPCUV facilita el espacio para que el personal con horario partido pueda comer en el centro de trabajo.



## 8. Salud laboral

**Objetivo:** Garantizar un medio ambiente de trabajo adecuado, donde trabajadores y trabajadoras puedan desempeñar su actividad con dignidad y respeto y donde se garantice el cuidado y la mejora de las condiciones de salud.

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidación.

### Medidas implementadas:

- Cumplir y aplicar la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y en concreto, su artículo 16 apartado 2.1. donde se establece el deber del empresario de realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.
- La FPCUV, a través de la empresa de Prevención contratada, ofrece un reconocimiento médico anual a los/as trabajadores/as.
- Siguiendo nuestro principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de cualquier persona independientemente de su sexo, raza, religión o condición, se promueve la contratación de personas con discapacidad y con otras dificultades de acceso al mercado laboral, adaptando en estos casos el espacio y los medios de trabajo a sus necesidades.
- Cumplir y aplicar las medidas de Protección a la Maternidad establecidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos.
- Cumplir y aplicar la Ley Orgánica 1/2004 de Protección de las víctimas de la violencia de género.
- Aplicar el régimen disciplinario de la FPCUV ante las situaciones de acoso sexual y moral, donde es considerado una falta muy grave
- Aplicar el régimen disciplinario de la FPCUV ante cualquier actuación o actitud que suponga una discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, opinión, nacionalidad, o cualquier otra circunstancia personal o social, donde es considerado una falta muy grave.

## 9. Comunicación y lenguaje no sexista

**Objetivo:** Garantizar que todo el personal de la FPCUV conozca y tenga acceso al Plan de Igualdad.

Evitar el uso de un lenguaje sexista y discriminatorio en la FPCUV.

Dar a conocer externamente el compromiso de la FPCUV con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### Medidas implementadas:

- Dar a conocer el Plan de Igualdad a todo el personal de la FPCUV.
- Revisar de forma periódica que en la comunicación interna y externa se contemple la perspectiva de género.



- Motivar la participación del personal en pro de la igualdad, habilitando vías para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.
- Informar de los avances del Plan de Igualdad periódicamente al personal: medidas que se implantan, informe de evaluación anual, etc.
- Dar a conocer a nivel interno y externo la existencia del Plan de Igualdad.



## **6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA FUNDACIÓN.**

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico y que deban ser mejoradas.

El diagnóstico de situación se ha realizado conforme a las exigencias y contenido del art. 7 del 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, y se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo de la fundación, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización y condiciones de trabajo.

La información empleada para realizar el diagnóstico de situación es información interna de la organización.

## **7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Información interna.

## **8. RETRIBUCIONES**

Información interna.

## **9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Información interna.

## **10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Información interna.



## 11. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Información interna.

## 12. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

El objetivo principal del II Plan de Igualdad de FUNDACIÓ PARC CIENTIFIC de la Universitat de València es conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios que pudieran existir y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Teniendo en cuenta la evaluación del I Plan de Igualdad, así como las medidas ya implantadas previamente, y el diagnóstico de situación realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes **objetivos generales:**

### **Objetivos generales:**

1. Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la organización.
4. Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor.
6. Promover e implantar acciones de comunicación, interna y externa, sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
7. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
8. Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad
9. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo
10. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

Para cada una de las áreas que integran el diagnóstico de situación se definen distintos aspectos que se deben mejorar, con sus respectivos objetivos, y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario para su implantación, los indicadores y sistemas para su evaluación, las personas responsables de su implantación y desarrollo, así como los medios y recursos para su puesta en marcha.



### **Objetivos específicos:**

1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y en el acceso al empleo en la FPCUV.
2. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, basados en los conocimientos, la experiencia y las competencias de la persona.
3. Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la fundación, facilitando el acceso de las mujeres a las áreas o grupos donde están infrarrepresentadas.
4. Garantizar que todo el personal que concurre a un proceso de selección conozca el compromiso de la FPCUV con la igualdad de trato y de oportunidades en este tipo de procesos, y que este será el principio que va a regir en el proceso de selección en cuestión.
5. Garantizar que las ofertas de empleo se publicitan a través de canales igualmente accesibles tanto para mujeres como para hombres, y abiertos al público general, sin limitación a un ámbito de actividad concreto.
6. Garantizar la catalogación y valoración de los puestos de trabajo de la FPCUV de forma igualitaria tanto para hombres como para mujeres haciendo uso de criterios no discriminatorios.
7. Facilitar, de forma igualitaria, el acceso a la formación especializada que contribuya a mejorar sus competencias profesionales tanto a hombres como a mujeres.
8. Formar y sensibilizar al personal vinculado a la FPCUV en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
9. Garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de equipos de trabajo mediante la formación del personal que desempeña funciones de dirección o gestión de estos.
10. Garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación, promoción y clasificación de personal.
11. Garantizar que el personal que forma parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como de la Comisión de atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, que se constituya en el marco del protocolo de actuación, disponga de la formación idónea para ello.
12. Garantizar que el personal de la FPCUV, como entidad adherida al Punto Violeta, cuente con la formación idónea en materia de igualdad y violencia de género, con el fin de colaborar de forma adecuada con dicha campaña.
13. Asegurar que las personas trabajadoras que se reincorporan a su puesto de trabajo tras una larga ausencia, derivada por el motivo que sea, disponen de los recursos formativos necesarios para realizar su trabajo en igualdad de condiciones.
14. Garantizar que el personal que resulte destinatario de las acciones formativas contratadas por la FPCUV reciba una formación libre de la utilización de un lenguaje sexista y de estereotipos o connotaciones discriminatorias por razón de género.



15. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna, utilizando para ello, criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de las personas candidatas.
16. Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción profesional en la FPCUV.
17. Garantizar que el disfrute de permisos o situaciones de excedencias no afecta a la promoción profesional del personal en la FPCUV.
18. Garantizar la presencia de criterios de igualdad en los procesos de promoción interna, de manera que la promoción profesional se desarrolle en condiciones de igualdad de trato y de oportunidades entre los candidatos y las candidatas.
19. Garantizar que la FPCUV cuenta con un sistema retributivo basado en los principios de igualdad y no discriminación entre las personas trabajadoras que desempeñen trabajos de igual valor.
20. Asegurar que los/as trabajadores/as de la FPCUV disfrutan efectivamente de sus tiempos de descanso y vacaciones, respetándose su intimidad personal y familiar, así como su privacidad digital fuera del horario laboral.
21. Garantizar que el personal de la FPCUV dispone de la información suficiente sobre los permisos y licencias vigentes, que favorecen el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
22. Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la FPCUV.
23. Reducir y eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres en puestos de igual valor, que respondan a cuestiones discriminatorias por razón de sexo.
24. Informar tanto al equipo humano de la FPCUV como al personal externo directa o indirectamente vinculado con la misma, de su compromiso contra el acoso sexual y por razón de sexo.
25. Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, asegurando un entorno de trabajo libre de posibles situaciones de acoso.
26. Analizar las causas de siniestralidad y enfermedad profesional y si el sexo influye en las mismas.
27. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.
28. Apoyar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
29. Garantizar el uso de una imagen y un lenguaje no sexista e inclusivo en las actuaciones y comunicaciones que se realicen, así como en los documentos que se elaboren, eliminando cualquier estereotipo de género.
30. Garantizar que el personal de nueva incorporación conoce el compromiso de la FPCUV con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la existencia del Plan de Igualdad y la puesta a su disposición de toda la información y documentación relativa al mismo.



31. Comunicar y dar a conocer la constitución de la FPCUV como Punto Violeta para la atención de primer nivel a víctimas de violencia de género, así como animar a otras empresas o entidades a su adhesión a la campaña.
32. Fomentar la participación del personal de la FPCUV en pro de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
33. Promover y fomentar entre las empresas alojadas en el área empresarial del Parc Científic de la Universitat de València la puesta en marcha de políticas y planes de igualdad.

### 13. MEDIDAS A IMPLANTAR

A continuación, se detallan todas las medidas que, fruto de la negociación entre la empresa y la parte social, se han decidido implantar en la organización.

Cada una de las medidas que a continuación se detallan cuenta con su correspondiente ficha de actuación (**ANEXO 4**) que se anexa al presente Plan donde se especifica el plazo de ejecución, priorización de las medidas, identificación de los medios y recursos materiales y humanos para su implantación y seguimiento y evaluación, así como el sistema de seguimiento y evaluación.



#### **14. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS.**

Una vez detectadas las necesidades en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y habiéndose aprobado las medidas que se van a desarrollar durante la vigencia del presente Plan, se ha diseñado un calendario que se adjunta al presente documento como **ANEXO 5** en el que figura la fecha de inicio de cada una de las medidas.

Todo ello sin perjuicio de posteriores modificaciones que se puedan realizar conforme a las necesidades de la organización.



## 15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la fundación y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la misma. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

Mientras que el seguimiento es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La evaluación permite:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en la empresa.
- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación, se integra en la organización de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.



Para llevar a cabo este seguimiento, tras la aprobación y firma del II Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento que estará integrada por una persona en representación de las personas trabajadoras de la FPCUV, una persona en representación de la dirección de la FPCUV y una persona designada por FE CCOO PV.

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 de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Tal y como prevé el art. 9.6 del RD 901/2020, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final. No obstante, la voluntad de la Comisión de Seguimiento es reunirse de forma anual, en el mes de enero de cada año, a fin de comprobar y evaluar la aplicación de las medidas previstas en el año anterior.

Para ello, se han establecido en cada una de las fichas de actuación del I Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha, así como el grado de implantación y consecución de los objetivos.

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de Igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación final del Plan.

Finalizada la vigencia del II Plan de Igualdad, la FPCUV realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de seguimiento en la reunión de evaluación. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del III Plan de Igualdad de la FPCUV.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico de Género que sirvió de base para la redacción de este II Plan de Igualdad de la FPCUV. Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

Con independencia del cumplimiento de las tablas de recogida de datos cuantitativos y el cuestionario para la obtención de los datos cualitativos, se deberá incluir en el Informe de Evaluación la información relativa a la:



### 1. Evaluación de los Resultados

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

### 2. Evaluación del Impacto

Este apartado de información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la fundación en particular.

La información a recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos o a través del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género), en su caso, que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.)
- SI hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

### 3. Evaluación del Proceso

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se debe recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción)



## 16. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- “a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”*

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión de Seguimiento, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin que se alcance acuerdo, podrán ejercer las partes las acciones que estimen pertinentes.



## 17. GLOSARIO

**Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art. 7).

**Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

**Comisión de Igualdad:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

**Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

**Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.



**Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

**Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

**Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas– sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

**Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación con los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.



**Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

**Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46)

**Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

**Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

**Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.



## 18. ANEXOS

**ANEXO 1:** Compromiso de la empresa en igualdad

**ANEXO 2:** Comunicación a las personas trabajadoras del inicio de elaboración y negociación del II Plan de Igualdad.

**ANEXO 3:** Constitución de la Comisión Negociadora formalizada en fecha 21 de julio de 2021.

**ANEXO 4:** Fichas de actuación de cada una de las medidas a implantar durante la vigencia del II Plan.

**ANEXO 5:** Calendario de actuación.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	1
<b>ÁREA</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Revisar y actualizar los documentos modelo y las prácticas de comunicación (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Revisión de documentos modelo: 3 meses desde la firma del Plan de Igualdad Revisión de las prácticas de comunicación: durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y en el acceso al empleo en la FPCUV.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisión y corrección de todos los documentos tipo (oferta, informes justificativos de la contratación, informes de valoración de candidatos/as, etc.), y revisión de las actuaciones y comunicaciones realizadas en el marco de cada proceso de selección para eliminar cualquier referencia o requerimiento sexista.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: publicaciones en portales de empleo, la documentación interna empleada y los diferentes anuncios. Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: documentos y actuaciones revisadas desde la perspectiva de género. Informe sobre las revisiones y actualizaciones con perspectiva de género de los documentos modelo y prácticas internas, a fin de que se haya incorporado un lenguaje neutro.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	A toda persona interesada en participar o que participa en un proceso de selección gestionado por la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	2
<b>ÁREA</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad para la puesta en marcha de la medida. Se utilizará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, basados en los conocimientos, la experiencia y las competencias de la persona.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Diseñar los formularios y/o plantillas que resulten necesarias para la incorporación de los currículums ciegos en los procesos de selección.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de currículums ciegos recibidos/n° de candidatos que han concurrido a procesos de selección.  Informe anual sobre la utilización de los formularios y plantillas creadas para la incorporación de los currículums ciegos.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Candidatos/as que participan en el proceso de selección.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>3</b>
<b>ÁREA</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Garantizar la preferencia de mujeres en el acceso al empleo en la FPCUV, ya sea por proceso de promoción interna o por contratación externa, cuando el nuevo puesto de trabajo se integre en un área o grupo donde las mujeres estén infrarrepresentadas.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la fundación, facilitando el acceso de las mujeres a las áreas o grupos donde están infrarrepresentadas.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Para las nuevas contrataciones, en condiciones equivalentes de idoneidad, se dará preferencia a la incorporación de las mujeres, cuando el nuevo puesto de trabajo se integre en un área o grupo donde las mujeres están infrarrepresentadas.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: A través del programa de gestión de personal que emplea la entidad. Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: nº de mujeres incorporadas por áreas/nº de nuevas incorporaciones por áreas  Elaboración de informe de control anual de la incorporación, diferenciando entre el número de hombres y el de mujeres.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Candidatos/as que concurren a un proceso de selección de personal gestionado por la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Comité de Evaluación constituido en cada proceso de selección
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	4
<b>ÁREA</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Publicar junto con la oferta de empleo el compromiso de la FPCUV con el principio de igualdad de oportunidades.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que todo el personal que concurre a un proceso de selección conozca el compromiso de la FPCUV con la igualdad de trato y de oportunidades en este tipo de procesos, y que este será el principio que va a regir en el proceso de selección en cuestión.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Incluir en todas las ofertas de empleo que publique la FPCUV una cláusula informativa sobre el compromiso de la FPCUV con el principio de igualdad de oportunidades.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material de la entidad Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: Ofertas de empleo publicadas con la cláusula indicada/nº de oferta de empleo publicadas  Informe anual sobre la correcta adhesión del compromiso de la FPCUV a las ofertas de empleo que se hayan publicado.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	A toda persona interesada en participar o que participa en un proceso de selección gestionado por la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	5
<b>ÁREA</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Procurar que las empresas externas de selección de personal, empresas de trabajo temporal, colaboradores externos o empresas de intermediación laboral, respeten y compartan los mismos principios y políticas de igualdad para el reclutamiento y selección en los procesos en los que intervengan.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad para elaborar la documentación informativa. Se aplicará esta medida durante la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y en el acceso al empleo en la FPCUV.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	La FPCUV comunicará su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y acceso al empleo a aquellas empresas con las que colabore en la selección de personal, solicitándole el cumplimiento de tales compromisos.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material de la entidad Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Comunicación del compromiso realizada a la empresa externa.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Candidatos/as que participan en un proceso de selección gestionado por un tercero ajeno a la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	6
<b>ÁREA</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Definir el procedimiento de información al Comité de seguimiento del Plan de Igualdad sobre los procesos de selección y contratación de personal que se van a gestionar, asignándole la función de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Plazo de 6 meses desde la firma del Plan de Igualdad para la elaboración del protocolo de gestión de la comunicación con el Comité de seguimiento. La medida se aplicará durante la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y en el acceso al empleo en la FPCUV.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Definir un protocolo de comunicación con el Comité de seguimiento del Plan de Igualdad que se constituya, a efectos de informarle de los procedimientos de selección que se vayan a gestionar y de su progreso y resultado.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material de la entidad Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de procesos comunicados al Comité de Igualdad/N° de procesos de selección gestionados  Comprobar la elaboración del Protocolo a los 6 meses de la firma del Plan. Informe anual sobre el número de procesos comunicados al Comité de Igualdad.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Candidatos/as que participan en el proceso de selección. Miembros del Comité de seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	7
<b>ÁREA</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Garantizar que en los órganos de selección que se constituyan en los procesos de selección haya representación tanto masculina como femenina.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y en el acceso al empleo en la FPCUV.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	En todos los procesos de selección de personal que se gestione en la FPCUV se constituirá un comité o comisión de evaluación de candidatos/as, el cual deberá contar con representación tanto masculina como femenina.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material de la entidad Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de miembros de han formado parte de comités de evaluación desagregados por sexo/N° de comités de evaluación constituidos  Comprobación del número de miembros de los comités de evaluación desagregados por sexo.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Candidatos/as que concurren a un proceso de selección gestionado por la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos y Comité/Comisión de Evaluación de procesos de selección
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	8
<b>ÁREA</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Ampliar las redes de comunicación que actualmente se emplean para publicar las ofertas de empleo.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que las ofertas de empleo se publicitan a través de canales igualmente accesibles tanto para mujeres como para hombres, y abiertos al público general, sin limitación a un ámbito de actividad concreto.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Además de los canales que actualmente se emplean para dar publicidad de las ofertas de empleo, se utilizarán otros canales para que la información sobre la vacante llegue al mayor número de personas posible.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: ofertas de empleo y otro material de la entidad. Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Informe anual sobre el número de ofertas de empleo publicadas a través de los diferentes canales de difusión utilizados
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Potenciales candidatos/as al puesto que deseen participar en el proceso de selección.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	9
<b>ÁREA</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Revisar la descripción objetiva de los puestos de trabajo de la FPCUV y las competencias de cada uno de ellos.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la catalogación y valoración de los puestos de trabajo de la FPCUV de forma igualitaria tanto para hombres como para mujeres haciendo uso de criterios no discriminatorios.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisar y actualizar la valoración de los puestos de trabajo de la FPCUV garantizando el uso de términos neutros, eliminando criterios discriminatorios en la clasificación, definiendo los puestos, sus funciones y competencias de forma no discriminatoria por razón de género.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: DPT actuales de la empresa y material propio de la entidad. Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Manual de descripción de puestos de trabajo revisado y actualizado Informe anual sobre la revisión de las DPT y de las competencias de cada puesto.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Gerencia/Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>10</b>
<b>ÁREA</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Mantener actualizado la documentación que hace referencia a las aptitudes académicas y profesionales del personal empleado de la FPCUV.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la catalogación y valoración de los puestos de trabajo de la FPCUV de forma igualitaria tanto para hombres como para mujeres haciendo uso de criterios no discriminatorios.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizar las actuaciones oportunas para disponer de la documentación actualizada del personal de la FPCUV en referencia a sus aptitudes académicas y profesionales.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: expedientes actualizados y material propio de la empresa. Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Expediente personal del empleado/a  Informe anual en el que conste la comprobación y actualización de los expedientes académicos del personal de la FPCUV.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Todo el personal empleado de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	11
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>
<b>ACCIÓN</b>	Disponer de un Plan de formación propio.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Primer trimestre de cada anualidad
<b>OBJETIVOS</b>	Facilitar, de forma igualitaria, el acceso a la formación especializada que contribuya a mejorar sus competencias profesionales tanto a hombres como a mujeres.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Con una periodicidad anual, elaborar revisar el Plan de Formación en el que se recoja la formación obligatoria organizada por la FPCUV, así como aquella formación voluntaria solicitada por cualquier empleado/a. El plan de formación será un documento dinámico que estará en constante actualización.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la entidad Recursos económicos: Presupuesto orientativo destinado a la actividad 6.000 €
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de empleados/as beneficiarios/as de la acción formativa desagregados por sexo/N° de acciones formativas comunicadas. Comprobación a finales de año de la elaboración y publicación del Plan de Formación. Informe anual sobre los cursos finalmente realizados, personal asistente y grado de satisfacción.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	12
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>
<b>ACCIÓN</b>	Incluir formación en materia de igualdad en el Plan Anual de formación
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Primer semestre del 2023 y Segundo semestre del 2025
<b>OBJETIVOS</b>	Formar y sensibilizar al personal vinculado a la FPCUV en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Organizar acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que irán dirigidas no solo al personal laboral de la FPCUV, si no que esta medida se hará extensible a personal en formación, colaborador y terceros que mantengan algún tipo de vinculación con la FPCUV. Inicialmente se propone realizar una acción formativa durante la anualidad 2023 y otra durante la anualidad 2025.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la entidad y el facilitado por la persona formadora. Recursos económicos 1.500,00 € aproximadamente
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de personas asistentes a las acciones formativas/N° de acciones formativas realizadas  Informe sobre la formación realizada y las personas asistentes a la misma.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV y personal externo vinculado directa o indirectamente, a través de cualquier tipo de vínculo, con la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Gerencia/ Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>13</b>
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>
<b>ACCIÓN</b>	Formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tienen responsabilidades en la dirección y gestión de equipos y participen, además, en procesos de selección, contratación, promoción y clasificación de personal.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Primer semestre del 2024
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de equipos de trabajo mediante la formación del personal que desempeña funciones de dirección o gestión de estos. Garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación, promoción y clasificación de personal.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Organizar formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación orientada a la gestión de equipos de trabajo.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: Material facilitado por el personal formador. Instalaciones de la entidad. Recursos económicos 1.200 € aproximadamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de personas formadas desagregadas por sexo y cargo/N° de acciones formativas organizadas Informe sobre la formación realizada, las personas asistentes a la misma, y el grado de satisfacción.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV y personal externo vinculado directa o indirectamente, a través de cualquier tipo de vínculo, con la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Gerencia/Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	14
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>
<b>ACCIÓN</b>	Formar en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, al personal que integra tanto la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad como la Comisión de atención que se constituya en el marco del protocolo de actuación ante un supuesto de acoso sexual o por razón de sexo.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que el personal que forma parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como de la Comisión de atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, que se constituya en el marco del protocolo de actuación, disponga de la formación idónea para ello.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Organizar formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dirigido al personal que forma parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y de la Comisión de atención que se constituya en el marco del protocolo de actuación ante un supuesto de acoso sexual o por razón de sexo.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material facilitado por el personal formador. Recursos económicos 800,00 €
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de personas formadas/N° de personas que forman parte de las Comisiones.  Control anual de la formación realizada.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal de la FPCUV o externo, en su caso, que forme parte del Comité de Igualdad o de la Comisión de atención constituida en el marco del protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo Miembros de la Comisión Negociadora del Plan
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Gerencia/Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	15
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>
<b>ACCIÓN</b>	Formar sobre la campaña Punto Violeta del Ministerio de Igualdad, a la que se ha adherido la FPCUV.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que el personal de la FPCUV, como entidad adherida al Punto Violeta, cuente con la formación idónea en materia de igualdad y violencia de género, con el fin de colaborar de forma adecuada con dicha campaña.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Organizar formación en materia de igualdad y violencia de género, cultura empresarial ante las desigualdades, acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio en la empresa, así como recursos para combatir la desigualdad y la violencia de género que proporcione al personal de la FPCUV las nociones básicas para poder participar de forma activa en la campaña Punto Violeta.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material e Instalaciones de la entidad. Recursos económicos: desarrollado por personal de la entidad
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Nº de empleados/as asistentes desagregados por sexo/Nº de empleados/as de la FPCUV Informe a 31/12/2022 sobre la formación realizada y las personas asistentes a la misma.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal laboral de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Gerencia/ Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	16
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>
<b>ACCIÓN</b>	Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento, por cuidado de ascendientes o descendientes a cargo, incluidas situaciones de excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Asegurar que las personas trabajadoras que se reincorporan a su puesto de trabajo tras una larga ausencia, derivada por el motivo que sea, disponen de los recursos formativos necesarios para realizar su trabajo en igualdad de condiciones.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Poner a disposición del personal que haya disfrutado de un permiso –de nacimiento, así como un permiso o situación de excedencia para el cuidado de ascendientes o descendientes a cargo, de entre los previstos en el Convenio Colectivo aplicable, así como de una suspensión de la relación laboral con motivo de haber sido víctima de violencia de género, en el momento de su incorporación, formación que resulte necesaria para el reciclaje de sus conocimientos.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material facilitado por la entidad. Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de personas formadas /N° de personas incorporadas Desarrollar un apartado en el informe anual de formación en el que se describa este tipo de formación impartida.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	A todo el personal interno de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Gerencia/Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	17
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>
<b>ACCIÓN</b>	Procurar que las empresas externas de formación respeten el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres durante el desarrollo de las acciones formativas que sean contratadas por la FPCUV.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 se elaborará la documentación oportuna para trasladar este requerimiento a las empresas formativas, en su momento. Durante la vigencia del Plan de Igualdad se aplicará esta medida.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que el personal que resulte destinatario de las acciones formativas contratadas por la FPCUV reciba una formación libre de la utilización de un lenguaje sexista y de estereotipos o connotaciones discriminatorias por razón de género.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Trasladar a las empresas de formación externa, con las que la FPCUV organice acciones formativas, el compromiso de la FPCUV con la igualdad junto con la solicitud de revisión del contenido formativo con perspectiva de género para que no contengan estereotipos ni connotaciones discriminatorias por razón de género.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material facilitado por la empresa. Instalaciones de la entidad y medios de comunicación. Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Comunicaciones realizadas a las empresas externas de formación.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Potenciales candidatos/as a un puesto de trabajo en la FPUCV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	18
<b>ÁREA</b>	<b>PROMOCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Disponer de un protocolo o procedimiento relativo a la gestión de procesos de promoción interna.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna, utilizando para ello, criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de las personas candidatas.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Definir un protocolo o proceso de promoción interna, en el marco de lo ya establecido en el Convenio Colectivo de la FPCUV, basado en el principio de igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la entidad Recursos económicos: desarrollado por el personal interno
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Nº de empleados/as promocionados/as desagregados por sexo/Nº de empleados/as promocionados  Elaboración y publicación del protocolo. Incluir en el protocolo un baremo para valorar las promociones internas que se produzcan.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Empleados/as indefinidos/a de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Gerencia/Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	19
<b>ÁREA</b>	<b>PROMOCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Publicar las vacantes que se produzcan, de manera que lleguen por igual a todo el personal de la FPCUV.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción profesional en la FPCUV.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Utilizar canales accesibles a todo el personal para la publicación de las posibles vacantes que puedan darse en la FPCUV y que sean sometidas a procesos de promoción interna.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Nº de empleados/as que han concurrido a procesos de promoción desagregados por sexo/Nº de empleados/as de la FPCUV desagregados por sexo  Acta que indique en qué lugar de la empresa o a través de qué medio se pone a disposición de las personas trabajadoras la publicación de las diferentes vacantes.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal indefinido de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	20
<b>ÁREA</b>	<b>PROMOCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Priorizar la promoción profesional de personas incorporadas de permisos o excedencias por cuidado de ascendientes o descendientes a cargo.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que el disfrute de permisos o situaciones de excedencias no afecta a la promoción profesional del personal en la FPCUV.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Iniciado un proceso de promoción profesional, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad en la promoción las personas incorporadas de permisos o excedencias por cuidados de ascendientes o descendientes a cargo, de entre los previstos en el Convenio Colectivo aplicable.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de personas en esta situación promocionadas/N° de promociones internas gestionadas
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Empleados/as indefinidos de la FPCUV que puedan concurrir a los procesos de promoción interna.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	21
<b>ÁREA</b>	<b>PROMOCIÓN DE PERSONAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Informar al Comité de seguimiento del Plan de Igualdad sobre los procesos de promoción interna que se vayan a gestionar, asignándole la función de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024 para la elaboración del protocolo de gestión de la comunicación con el Comité de seguimiento. La medida se aplicará durante la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en los procesos de promoción interna, de manera que la promoción profesional se desarrolle en condiciones de igualdad de trato y de oportunidades entre los candidatos y las candidatas.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Desde el área de Recursos Humanos se informará al Comité de seguimiento del Plan de Igualdad que se constituya, de los procesos de promoción interna que se vayan a gestionar y de su progreso y resultado, a cuyo efecto se diseñará el protocolo de comunicación oportuno.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Protocolo de comunicación elaborado  Indicador: N° de promociones internas comunicadas al Comité de Igualdad/N° de promociones internas gestionadas
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Empleados/as indefinidos de la FPCUV que puedan concurrir a los procesos de promoción interna.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	22
<b>ÁREA</b>	<b>CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Primer semestre del año siguiente a la anualidad a analizar
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que la FPCUV cuenta con un sistema retributivo basado en los principios de igualdad y no discriminación entre las personas trabajadoras que desempeñen trabajos de igual valor.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Con una periodicidad anual se realizará una revisión de la política retributiva de la FPCUV con el fin de identificar posibles desviaciones o desigualdades entre mujeres y hombres, que desempeñan trabajos de igual valor, por razón de sexo.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la fundación.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de desigualdades por razón de sexo detectadas entre empleados y empleadas que desempeñan trabajos de igual valor  Elaboración de informe de control anual del cumplimiento de la política retributiva. Elaboración de un Excel que especifique los complementos retributivos para justificar la brecha salarial en caso de producirse.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>23</b>
<b>ÁREA</b>	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>
<b>ACCIÓN</b>	Elaborar una política interna sobre la desconexión digital en la FPCUV.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	A la firma del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Asegurar que los/as trabajadores/as de la FPCUV disfrutaran efectivamente de sus tiempos de descanso y vacaciones, respetándose su intimidad personal y familiar, así como su privacidad digital fuera del horario laboral.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaborar y poner en marcha una política interna para garantizar la desconexión digital de los/as trabajadores/as de la FPCUV.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la fundación.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Protocolo interno. Indicador: N° de incidencias comunicadas en materia de desconexión digital
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	24
<b>ÁREA</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Facilitar información sobre los derechos en materia de conciliación de los que disponen los empleados y las empleadas de la FPCUV, de acuerdo con la normativa vigente y el Convenio Colectivo aplicable.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que el personal de la FPCUV dispone de la información suficiente sobre los permisos y licencias vigentes, que favorecen el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaborar un documento de fácil lectura y comprensión sobre los permisos y licencias vigentes que, de acuerdo con la normativa aplicable y el Convenio Colectivo vigente, favorecen el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material e instalaciones propias de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Documento informativo elaborado.  Registro de las personas trabajadoras a las que se les ha hecho entrega de la documentación informativa.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal laboral o en formación vinculado a la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	25
<b>ÁREA</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Recoger datos estadísticos sobre los permisos y licencias reconocidos tanto a hombres como a mujeres por la FPCUV.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Anualmente
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la FPCUV.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Con una periodicidad anual se recogerán datos sobre los permisos y licencias reconocidos a hombres y a mujeres para su análisis.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Informe recogida datos y análisis. Informe anual sobre el disfrute de permisos y licencias Permisos reconocidos desagregados por sexo y por tipo de permiso/total de permisos solicitados
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	26
<b>ÁREA</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Equiparar a las parejas de hecho y a sus hijos/as con los matrimonios en todo lo que respecta al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Anualmente
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la FPCUV.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Reconocer a las personas trabajadoras que se hayan constituido como pareja de hecho los mismos derechos previstos en la normativa y en el convenio Colectivo aplicable para los matrimonios y sus hijos/as, en todo lo que respecta al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, previa justificación de la constitución de la pareja de hecho.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Registro de permisos y licencias reconocidos a las parejas de hecho.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal de la FPCUV que se haya constituido como pareja de hecho.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	27
<b>ÁREA</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Reconocer un permiso retribuido y no recuperable en concepto de permiso menstrual.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Último trimestre 2022
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la FPCUV.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Reconocer un permiso retribuido y no recuperable de un día al mes por indisposición menstrual. Este permiso requerirá comunicación al área de recursos humanos de la FPCUV por los cauces habituales.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Registro de permisos e incidencias. N° de trabajadores/as que han disfrutado de este permiso/N° de permisos solicitados
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	28
<b>ÁREA</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Reconocer un permiso retribuido y no recuperable para la asistencia a tutorías o reuniones en centros educativos no universitarios, así como para el acompañamiento o realización de gestiones administrativas relacionadas con dependientes a cargo.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Primer trimestre 2023
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la FPCUV.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Reconocer un permiso retribuido y no recuperable, de seis horas al año para la asistencia a tutorías o reuniones en los centros educativos a los que asisten descendientes a cargo, durante la enseñanza no universitaria, así como para el acompañamiento o la realización de gestiones administrativas relacionadas con personas mayores a cargo del trabajador/a. Este permiso será solicitado y acreditado al área de recursos humanos de la FPCUV por los cauces habituales.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Registro de permisos e incidencias. Nº de trabajadores/as desagregados por sexo que han disfrutado de este permiso/Nº de permisos solicitados
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	29
<b>ÁREA</b>	<b>RETRIBUCIONES</b>
<b>ACCIÓN</b>	Elaborar un plan de actuación a aplicar en caso de que se detecten diferencias salariales entre puestos de igual valor.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023
<b>OBJETIVOS</b>	Reducir y eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres en puestos de igual valor, que respondan a cuestiones discriminatorias por razón de sexo.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	En caso de detectar desigualdades retributivas entre puestos de igual valor que respondan a cuestiones discriminatorias por razón de sexo, realizar un plan de actuación que contengan las medidas correctoras a aplicar para reducir y eliminar tales diferencias salariales.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de incidencias detectadas  En caso de que se detecten incidencias, comprobar la aplicación del plan de actuación y si ha sido aplicado, el grado de cumplimiento.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>30</b>
<b>ÁREA</b>	<b>RETRIBUCIONES</b>
<b>ACCIÓN</b>	Mantener informado al Comité de Igualdad sobre las reclamaciones que se presenten por diferencias retributivas por razón de sexo, quien deberá encargarse de su seguimiento.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	1 mes natural desde que se presente la reclamación
<b>OBJETIVOS</b>	Reducir y eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres en puestos de igual valor, que respondan a cuestiones discriminatorias por razón de sexo.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Informar al Comité de Igualdad de las reclamaciones presentadas por diferencias retributivas por razón de sexo, y su seguimiento, previa autorización para realizar dicha comunicación de la persona afectada.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de reclamaciones comunicadas al Comité/N° de reclamaciones presentadas  Informe anual sobre las reclamaciones presentadas por diferencias retributivas por razón de sexo.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>31</b>
<b>ÁREA</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>
<b>ACCIÓN</b>	Informar y dar a conocer el compromiso de la FPCUV en la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Anualmente (tercer trimestre de cada anualidad)
<b>OBJETIVOS</b>	Informar tanto al equipo humano de la FPCUV como al personal externo directa o indirectamente vinculado con la misma, de su compromiso contra el acoso sexual y por razón de sexo.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Difundir e informar con determinada periodicidad sobre la declaración de principios de la FPCUV contra el acoso sexual y por razón de sexo.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Actos de difusión e información ejecutados.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV y personal externo vinculado directa o indirectamente, a través de cualquier tipo de vínculo, con la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos/Área de Comunicación
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>32</b>
<b>ÁREA</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>
<b>ACCIÓN</b>	Dotar al personal de las herramientas necesarias para la detección y prevención de supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Último semestre del año 2023 2 meses desde la incorporación para las nuevas incorporaciones
<b>OBJETIVOS</b>	Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, asegurando un entorno de trabajo libre de posibles situaciones de acoso.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Incluir en la formación obligatoria sobre prevención de riesgos laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Actos de difusión e información ejecutados. Desarrollar un apartado en el informe anual de formación en el que se describa este tipo de formación impartida.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV y personal externo vinculado directa o indirectamente, a través de cualquier tipo de vínculo, con la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	33
<b>ÁREA</b>	<b>SALUD LABORAL</b>
<b>ACCIÓN</b>	Disponer de un registro de siniestralidad desagregado por sexo.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Primer semestre de cada año respecto de las incidencias del año anterior
<b>OBJETIVOS</b>	Analizar las causas de siniestralidad y enfermedad profesional y si el sexo influye en las mismas. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Crear y mantener un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional del personal de la FPCUV desagregado por sexos que permita identificar posibles riesgos y adoptar las medidas correctoras oportunas.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la empresa Recursos económicos: desarrollado por personal interno de la empresa
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Registro de siniestralidad creado
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>34</b>
<b>ÁREA</b>	<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>
<b>ACCIÓN</b>	Ampliar los canales de difusión de los procesos de selección de la FPCUV para que su conocimiento pueda llegar a entidades públicas o privadas que trabajan y colaboran en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Apoyar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Comunicar las ofertas de empleo gestionadas por la FPCUV a entidades públicas o privadas que colaboran en la inserción de víctimas de violencia de género, de manera que mujeres víctimas de violencia de género puedan conocer dichas ofertas y optar a ellas en caso de cumplir con el perfil profesional requerido.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: publicaciones remitidas, y los diferentes anuncios. Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Comunicaciones realizadas  Indicador: No aplica
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Víctimas de violencia de género que puedan estar interesadas en participar en un proceso de selección gestionado por la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	35
<b>ÁREA</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	Elaborar una guía para el uso de un lenguaje no sexista.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar el uso de una imagen y un lenguaje no sexista e inclusivo en las actuaciones y comunicaciones que se realicen, así como en los documentos que se elaboren.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaborar y poner a disposición del personal una guía rápida para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista. La guía elaborada se hará pública a través de nuestra página web y estará disponible para cualquier persona interesada.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la entidad Recursos económicos:(1.000,00 €)
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Documento de guía elaborado. Control al finalizar el año de la puesta a disposición de la guía mediante los canales habituales de difusión.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV y terceros ajenos a la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>36</b>
<b>ÁREA</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	Incluir en el Manual de acogida de la FPUCV, un módulo relativo al compromiso de la FPCUV con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, recogiendo información sobre la existencia y vigencia del Plan y el repositorio de toda la documentación.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 elaboración de la información. La medida se aplicará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que el personal de nueva incorporación conoce el compromiso de la FPCUV con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la existencia del Plan de Igualdad y la puesta a su disposición de toda la información y documentación relativa al mismo.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Incluir en el Manual de acogida de la FPUCV la información oportuna sobre el compromiso de la FPCUV con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y recoger información sobre la existencia del Plan de Igualdad y del lugar donde está disponible la información relativa al mismo.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material de la entidad Recursos económicos: Desarrollado por personal en plantilla.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de nuevas incorporaciones que han recibido la información/N° de incorporaciones  Comprobar a 31 de diciembre de 2023 la incorporación de este módulo al Manual de acogida.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal de nueva incorporación a la FPCUV
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	37
<b>ÁREA</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	Revisar, corregir y vigilar el lenguaje empleado en las comunicaciones realizadas y en la documentación generada, así como de las imágenes que se emplean, con el fin de eliminar cualquier estereotipo de género.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar el uso de una imagen y un lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones que se realicen, así como en los documentos que se elaboren, eliminando cualquier estereotipo de género.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Cada una de las áreas de la FPCUV revisará, corregirá y vigilará el lenguaje y las imágenes que se empleen en las comunicaciones que se realicen y en la documentación que generan, tanto de uso interno como externo, que se publiquen o difundan, eliminando cualquier estereotipo de género.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la entidad Recursos económicos:(1.000,00 €)
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de incidencias detectadas en una revisión aleatoria de documentos o comunicaciones realizadas. Elaboración de informe sobre las incidencias apreciadas en los documentos de comunicación empleados por la entidad.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Personal interno de la FPUCV.
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>38</b>
<b>ÁREA</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	Formar al personal de la FPCUV en comunicación y lenguaje no sexista, en especial al área de comunicación
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Primer semestre del 2025
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar el uso de una imagen y un lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones que se realicen, así como en los documentos que se elaboren, eliminado cualquier estereotipo de género.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Organizar acciones formativas dirigidas al personal de la FPCUV, y en especial a su área de comunicación, así como a terceros, sobre comunicación y lenguaje no sexista.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la entidad Recursos económicos: 1.200,00 € aproximadamente.
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Indicador: N° de personal asistente a la formación desagregado por sexos/N° de acciones formativas realizadas. Comprobación de las personas participantes en la formación con los certificados de asistencia. Informe anual sobre los cursos finalmente realizados, personal asistente y grado de satisfacción.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV y personal externo vinculado directa o indirectamente, a través de cualquier tipo de vínculo, con la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Gerencia/Recursos Humanos FPCUV.
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	<b>39</b>
<b>ÁREA</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	Difundir tanto interna como externamente el compromiso de la FPCUV contra la violencia de género y su adhesión a la campaña Punto Violeta.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Anualmente (primer semestre)
<b>OBJETIVOS</b>	Comunicar y dar a conocer la constitución de la FPCUV como Punto Violeta para la atención de primer nivel a víctimas de violencia de género, así como animar a otras empresas o entidades a su adhesión a la campaña.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizar labores de comunicación para informar y recordar la adhesión de la FPUCV a la campaña Punto Violeta del Ministerio de Igualdad.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la entidad. Recursos económicos: personal propio de la entidad
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Comunicaciones y labores de difusión realizadas, así como los canales empleados para ello.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV y personal externo vinculado directa o indirectamente, a través de cualquier tipo de vínculo, con la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos/Área de Comunicación de la FPCUV.
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	40
<b>ÁREA</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	Habilitar un canal de comunicación de dudas, sugerencias, propuestas, etc., en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVOS</b>	Fomentar la participación del personal de la FPCUV en pro de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Habilitar una dirección de correo electrónica a través de la cual el personal de la FPUCV pueda trasladar a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad que se constituya dudas, sugerencias, propuestas, etc., respecto de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en general, y respecto del Plan de Igualdad en particular.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la entidad. Recursos económicos: personal propio de la entidad
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Nº de comunicaciones recibidas  Acta en el que se informe a la plantilla del correo electrónico creado para dirigir estas consultas. Informe anual sobre las comunicaciones recibidas.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal interno de la FPCUV.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos/Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.



## II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE “FUNDACIÓ PARC CIENTÍFIC UNIVERSITAT DE VALÈNCIA”

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>	41
<b>ÁREA</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	Realizar acciones de difusión de políticas y planes de igualdad entre las empresas alojadas en el área empresarial del Parc Científic de la Universitat de València.
<b>FECHA INICIO-FIN</b>	Anualmente (último semestre de cada anualidad)
<b>OBJETIVOS</b>	Promover y fomentar entre las empresas alojadas en el área empresarial del Parc Científic de la Universitat de València la puesta en marcha de políticas y planes de igualdad.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizar labores de difusión de políticas y planes de igualdad entre las empresas alojadas en el área empresarial del Parc Científic de la Universitat de València para promover entre ellas la puesta en marcha y aplicación de políticas de igualdad y especialmente de planes de igualdad, en particular en aquellas empresas de menos de cincuenta trabajadores/as.
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	Recursos humanos: Personal interno de la FPCUV Recursos materiales: material propio de la entidad Recursos económicos: Desarrollado por la plantilla
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	Nº de empresas del área empresarial del Parc Científic de la Universitat de València que aplican políticas y/o disponen de planes de igualdad/ Nº de empresas del área empresarial del Parc Científic de la Universitat de València  Informe anual sobre las acciones de difusión realizadas.
<b>PERSONA A QUIEN HA SIDO DIRIGIDO</b>	Personal de las empresas que se encuentran alojadas en el área empresarial del Parc Científic de la Universitat de Valencia.
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Recursos Humanos/Área de Comunicación de la FPCUV
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>	*Se evalúa a la finalización del Plan.