GENERALITAT VALENCIANA
Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

Consorci Hospitalari Provincial de Castelló

II Plan de Igualdad

2.022 - 2.025

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL CONSORCI HOSPITALARI PROVINCIAL DE CASTELLÓ. 2.022-2.025

CONTENIDOS

	Página
INTRODUCCIÓN	1
CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD	1
PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD	3
PRESENTACIÓN	4
MARCO NORMATIVO	7
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	10
BRECHA SALARIAL Año 2020	23
FORMACIÓN	26
COMUNICACIÓN	27
SALUD LABORAL	28
ACOSO SEXUAL	30
ANALISIS DAFO	30
FORTALEZAS	31
ALIANZAS	31
DEBILIDADES	32
OPORTUNIDADES	32
AMENAZAS	32
SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	32

ANEXOS

FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

ACTA COMPOSICIÓN COMISION NEGOCIADORA

ACUERDO FINAL COMISION NEGOCIADORA

INTRODUCCIÓN

COMPROMISO

La presidencia del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón (CHPC) hace explícito su compromiso institucional en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier tipo de discriminación que aumente las desigualdades por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Para ello establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política, de acuerdo con la definición que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (Anexo 1).

Se han realizado numerosas acciones y avances en este campo durante la vigencia del Primer Plan de Igualdad en el periodo 2014-2017 y se pretende continuar en la misma línea adaptando este segundo plan a la realidad social y los avances en materia de igualdad que se han dado desde la aprobación del primer documento.

El Consorci Hospitalari Provincial es una institución que actúa y trabaja para alcanzar la igualdad real de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y difundir una cultura organizacional de compromiso con la igualdad.

Las necesidades que vengan motivadas por la elaboración del Plan de Igualdad del Consorcio serán atendidas en los términos que dispone la Ley de Hacienda Pública de la Generalitat Valenciana y demás normativa de aplicación, a cargo del presupuesto de la entidad en la medida en que se cumplan los requisitos legales aplicables. (Anexo 2)

CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD

Comisión Paritaria de Igualdad

Desde julio de 2013 el Consorci cuenta con una comisión paritaria de igualdad de oportunidades. Esta primera comisión técnica se constituyó con el fin de preparar el primer Plan de Igualdad y garantizar su proceso de diseño y elaboración.

Esta comisión es de carácter paritaria con representación de la dirección y representación de trabajadoras y trabajadores, a la vez que responde al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Así, la componen representantes que propone la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores, más un suplente por cada una de las representaciones. (Anexo)

La Comisión de Igualdad tiene las siguientes competencias:

1. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el Consorci.

2. Atender a las consultas o dudas planteadas por la plantilla del hospital referente al Plan de Igualdad.

3. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.

5. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como la evaluación del Plan de Igualdad.

6. Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Comisión del convenio colectivo orientadas al logro de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Comisión negociadora del II Plan de Igualdad

El 23 de junio de 2021 se reunió la comisión paritaria de igualdad de oportunidades del Consorci para tratar, entre otros asuntos, la necesidad imperiosa de impulsar el II Plan de Igualdad y decidir, por tanto, quiénes iban a componer la comisión negociadora que se iba a ocupar de la elaboración del Plan tras la exposición del informe de Servicios Jurídicos sobre la normativa vigente que afecta a los planes de igualdad.

Dicha comisión negociadora está integrada por las siguientes personas:

En representación de las trabajadoras y trabajadores:

Amalio Palacios Cano (CCOO)

Elvira Sancho Mateu (UGT)

Bibiana Vilar Usó (SATSE)

Salvador Tello Escrig (CSI-CSIF)

Por la parte de la Administración:

María Carmen Castillo Lozano

Salvador José Escrig Grimal

Roger Sanchordi Guinot

María Dolores Ibáñez Velázquez

Esta comisión negociadora ha tenido las siguientes competencias:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico
b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
d) Impulso de la implantación y difusión del plan de igualdad en la empresa.
e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
g) Garantizar la formación de las personas que componen la CNPI.

Además, la comisión negociadora se va a ocupar del impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD

Las personas encargadas de la redacción de este plan pretendemos consolidar políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres con la adopción de las medidas organizativas necesarias, contando con la participación de todos los colectivos profesionales.

Se ha de continuar con la transformación de base ya iniciada en el desarrollo del I Plan de igualdad, por lo que es necesaria la promoción de una cultura igualitaria y la implantación de la perspectiva de género en las decisiones y las actuaciones institucionales. Esto implica todos los ámbitos de actuación institucional y no sólo la gestión de los recursos humanos. Solo así podrán asumirse los objetivos que se fijan en este nuevo Plan.

Para ello es necesario que esta cultura igualitaria sea asumida por la institución como un verdadero compromiso de todo el equipo directivo y los cargos intermedios, que debe contar con la participación y la implicación de los colectivos profesionales.

PRESENTACIÓN

El objeto del Consorcio es la prestación de la asistencia y servicios sanitarios, sociales y de desarrollo del conocimiento, así como la participación en programas de salud, prevención de enfermedades y rehabilitación, todo ello en los términos previstos en el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

Los valores humanos, la relación con las personas y un entorno personalizado en el cual cada paciente es el centro del sistema configuran el eje esencial de nuestra actividad, junto con la innovación tecnológica de la calidad global del centro. Como organización sanitaria, y en atención a la normativa a la que luego se hará referencia en el apartado 4 de Marco Normativo, tiene obligación legal de redactar e implementar su Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Tal como señala la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 46, los planes de igualdad de las organizaciones son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a conseguir en la empresa y en las organizaciones la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Así, los planes de igualdad fijan los objetivos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, que mediante el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, pueden contemplar, entre otras, las materias de acceso a la ocupación, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer, en términos de igualdad de mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La desigualdad entre mujeres y hombres, en general, no es deliberada ni fácil de reconocer, sino que surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos de los hombres, las mujeres y sus roles y requisitos en la sociedad y en el trabajo.

Por tanto, la incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, más respetuosas y acuerdos con las necesidades actuales de igualdad efectiva y de erradicación de situaciones de discriminación y violencia.

La incorporación de la igualdad no requiere siempre de la habilitación de nuevos procedimientos, como es el caso que nos ocupa en el Consorci Hospitalari Provincial de Castelló, sino del compromiso, impulsado desde los máximos órganos directivos, de revisar las políticas y prácticas ya establecidas en la organización y de reforzar los procedimientos para asegurar la igualdad de trato en todos los ámbitos.

En 2014 entró en vigor el I Plan de Igualdad del Consorci, un documento pionero que recogió un total de 51 acciones encaminadas a la promoción profesional en condiciones de igualdad tanto en el momento de acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional.

Se apostó firmemente por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres en una cultura de corresponsabilidad para evitar obstáculos en la promoción profesional.

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

Presentamos ahora el II Plan de igualdad del Consorcio Hospitalario, un documento con una vigencia de cuatro años, del 2022 al 2025. Hay que tener en cuenta que en 2017 finalizó el I Plan de Igualdad, que durante los ejercicios de 2018 a 2020 no ha sido posible la negociación y hemos dedicado el 2021 a la preparación y negociación de este segundo Plan.

Consideramos que el anterior Plan ha cumplido su misión de asentar las bases para que la igualdad ya sea uno de los ejes centrales de la actividad del Consorci Hospitalari. Así, el balance global es de satisfacción porque el extenso número de medidas que surgieron de su largo proceso de elaboración, que recogía el esfuerzo de muchas personas durante muchos años, ha dado su fruto.

Es cierto que no se han podido completar todas las expectativas y que aún queda mucho camino por recorrer. Es por este motivo, y fruto del aprendizaje a lo largo de estos años, que este nuevo Plan mantiene vivas las otras situaciones laborales que ocurran y los principios de su antecesor pero quiere avanzar en la concreción de sus medidas y en la responsabilidad institucional en materia de igualdad.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y también de garantizar que las mujeres no sean discriminadas a causa de embarazo, de maternidad o de las tareas de cuidado.

Incorporamos a este nuevo plan medidas de buenas prácticas en la atención a las personas LGTBI+ y de condena a conductas homofóficas y bifóbicas.

La igualdad efectiva, el respeto, la dignidad y la libertad son derechos humanos adquiridos e inamovibles para todas las personas. Uno de los objetivos es el de combatir la discriminación, el acoso, el rechazo rotundo a la violencia.

No podemos eludir la igualdad de género en tiempos del Covid-19. El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) señala en un informe que los brotes de enfermedad afectan a hombres y mujeres de manera diferente, y que las pandemias empeoran las desigualdades a las que ya se enfrentan mujeres y niñas.

Visto que las mujeres representan globalmente el 70 % del personal en el sector social y sanitario, debemos prestar especial atención a cómo su entorno de trabajo puede exponerle a la discriminación, así como a su salud sexual y reproductiva y sus necesidades psicosociales como trabajadoras sanitarias de primera línea.

Durante una crisis, las mujeres y niñas pueden encontrarse en mayor riesgo de sufrir violencia de pareja y otros tipos de violencia doméstica debido a un aumento de la tensión en el hogar.

Este plan, además, pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres, sino de toda la plantilla, ya que alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres implica también la igualdad de todas las personas trabajadoras en el hospital sin que se produzca discriminación alguna por ninguna causa.

Por ello, este plan nace con el espíritu de dar respuesta a las necesidades de cada momento. El Plan de Igualdad es flexible y dinámico y debe adaptarse a la actualidad y a las posibilidades de la organización. De ahí la importancia de la labor de control y seguimiento que tiene la comisión paritaria de igualdad de oportunidades.

Contextualización

Son varias las normas de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico y provincial que promueven la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en cualquier organización, pero especialmente en las de tipo sanitario.

En este contexto normativo, y en línea con los principios en los que se sustenta el Consorci, (profesionalidad, trato humano- con valores como solidaridad, atención personalizada y dedicación- y la tecnología), el acometimiento de la redacción de un Plan de Igualdad resulta incuestionable.

El primer paso para avanzar en este propósito es (tras la constitución de la Comisión de Igualdad, y su formación básica en materia de género) la realización de este diagnóstico, cuya finalidad es analizar el estado de la cuestión con el mayor rigor posible, para poder redactar un Plan de Igualdad que asuma el reto y la responsabilidad de corregir los desequilibrios que se detecten, y garantizar que, también en materia de IOMH, los estándares de calidad de esta organización son excelentes.

El análisis detallado, preciso y riguroso de la situación de la que partimos no es un mero trámite, sino la clave del éxito para crear una base sólida sobre la que se sustenta la arquitectura del Plan.

Con este nuevo plan vamos a seguir avanzando para dar continuidad a acciones que garantizan aún más nuestro apoyo a la igualdad y diversidad.

Metodología

Para la elaboración de este segundo Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta como punto de partida la evaluación del primer plan y la realización del diagnóstico de la situación siguiendo el guion propuesto por la presidencia de la Comisión Paritaria de Igualdad.

La labor del responsable del departamento de Estadística, integrante de la comisión negociadora, ha sido clave para procesar todos los datos proporcionados por los distintos servicios del Centro y elaborar así el diagnóstico de la situación.

Los datos corresponden al periodo comprendido entre el 1/07/2020 y 30/06/2021, y se ha procesado la variable sexo relacionándola con cada una de estas otras:

- ✓ Número de trabajadores/as de la empresa
- ✓ Incorporaciones en el último año (01/07/20-30/06/21)
- ✓ Edad por tramos
- ✓ Antigüedad en la empresa
- ✓ Nivel de estudios
- ✓ Tipo de jornada laboral
- ✓ Bajas ocasionadas en plantilla
- ✓ Solicitudes y tipos para la conciliación familiar

MARCO NORMATIVO

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

Desde entonces, el principio de igualdad de mujeres y hombres se ha plasmado en numerosos tratados internacionales, así destaca el aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 y ratificada por España en 1983. También hay que tener en cuenta los acuerdos adoptados en las Conferencias Mundiales sobre la mujer y, muy especialmente, la Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, organizada por Naciones Unidas en 1995, que consolidó décadas de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la igualdad ha pasado a ser un principio fundamental desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam en 1997.

Asimismo, destaca el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en el año 2000, las muchas Directivas comunitarias sobre igualdad, El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia de doméstica, hecho en Estambul en 2011 y los Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres, que presentan las líneas principales de intervención para la igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad.

Recientemente, se ha presentado el nuevo Plan de Acción sobre igualdad de Género 2021-2025 de la Unión Europea, sobre la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la acción exterior, que tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y preservar los avances alcanzados en esta dirección a lo largo de estos 25 años desde la adopción de la Declaración de Beijng y su Plataforma de Acción.

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

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que traspone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. Cabe destacar, dada la naturaleza sanitaria de este Consorcio el artículo 27, sobre integración del principio de igualdad en la política de salud. Asimismo, y dada la naturaleza de administración pública del Consorcio, destaca el Título V sobre el principio de igualdad en el empleo público, artículos 51 a 64, que recogen los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, medidas de igualdad a adoptar en relación a la conciliación, permisos, impacto en las pruebas de acceso, formación, protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, elaboración de un Plan de Igualdad, etc.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Destaca el artículo 4, que en relación a los derechos de los trabajadores prevé:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por dicha ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

Destaca el artículo 15 sobre el deber de las administraciones sanitarias de desarrollar programas de sensibilización y formación continuada del personal sanitario, y el artículo 32 sobre el deber de las Administraciones con competencias sanitarias de promover la aplicación, actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria. Tales protocolos impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

- Disposición Adicional Séptima. Planes de igualdad.

* Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

* Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la anteriormente mencionada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y que complementa la regulación contenida en el citado Real Decreto 901/2020.

A nivel autonómico, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en consonancia con lo establecido en la Constitución Española, en su artículo 10.3 determina que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la "igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo".

En el artículo 11 del citado Estatuto, se determina que la Generalitat velará en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos, se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

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

Ley 4/2012, de 15 de octubre, por el que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Destaca el artículo 14 sobre el derecho a la asistencia sanitaria de las víctimas de violencia sobre la mujer, el artículo 37 sobre la formación continua y especializada al personal al servicio de la administración, el artículo 42 sobre la detección y asistencia especializada y gratuita hasta el total restablecimiento de la salud física /y psíquica de la mujer víctima de violencia, el artículo 48 sobre el protocolo común de actuación sanitaria, el artículo 63 sobre las oficinas de atención a las víctimas del delito y el artículo 73 sobre protocolos de actuación.

Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

Establece en su artículo 2, entre otros principios informadores, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como no discriminación en todas sus facetas, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en las tareas derivadas de la vida personal.

La Disposición adicional decimotercera, dedicada a los Planes de Igualdad prevé que, "Los planes de igualdad efectiva contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias."

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.

El objetivo de este estudio ha sido el conocer las características de la plantilla del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón (CHPCS) a fecha 01/07/2021, intentando averiguar qué aspectos puede ser subjetivos de mejora o de corrección desde una perspectiva de género.

A continuación, se exponen los resultados del estudio. Cada punto está titulado como su tabla correspondiente, tablas que se muestran al final de este apartado, con gráficos correspondientes, para una mejor comprensión.

Tabla 1.- A fecha 01/07/2021 el CHPCS disponía de 1.116 trabajadores en plantilla, siendo 830 mujeres y 286 hombres. Esto representa el 74.4% y 25,6% respectivamente. Estos porcentajes son muy importantes, ya que son los que nos informarán en la exposición que realizaremos a continuación para saber en todo momento qué indicadores cuentan con mayor presencia de mujeres o de hombres. Por ejemplo, en mujeres, todo indicador que sea mayor del 74.4% nos informará que las mujeres cuentan con una representación mayor al estándar (74.4%), si por el contrario es inferior, nos informará de que es el hombre el relativamente mayoritario en ese apartado.

Estas son las herramientas con las que básicamente contamos, por supuesto que hubiera sido de gran ayuda disponer de datos similares a éstos de años anteriores, con los que hubiéramos podido analizar la variación que ha existido en ese plazo de tiempo, así como la evolución que ha habido desde ese periodo.

Incorporaciones a la plantilla en el último año (01/07/2020 – 30/06/2021). Tabla 2

En base a la plantilla actual, referenciada en el anterior punto, hemos querido saber ahora las incorporaciones del último año. Han sido un total de 441, si éstas han seguido el estándar en cuanto a sexo o si se ha observado algún cambio de tendencia lo observamos a continuación:

La tendencia es la misma, incluso el porcentaje de mujeres ha aumentado a juzgar por las incorporaciones del último año, alcanzando el 77.1% de ellas, por sólo 22.9% de hombres.

El MOTIVO de estas incorporaciones, por el TIPO DE CONTRATO, han sido mayoritariamente contratos de ACUMULACIÓN DE TAREAS y de INTERINOS, sumando entre ambas casi el 90%.

Sólo el 8.4% ha sido con carácter indefinido, bien personal funcionario o bien laborales, siendo el resto, el 2.5% contratos de formación.

Tanto en grupo de CONTRATOS TEMPORALES como INDEFINIDOS se cumple con la ratio, más o menos, 77% en mujeres y el 23% en hombres, no siendo significativas las diferencias con respecto al compendio total de la plantilla del Hospital.

En el contrato de formación el personal femenino alcanza casi el 82%, más de 6 puntos por encima del estándar, y siendo que dicho personal en formación son los que normalmente accederán a la plantilla de personal en un futuro próximo, augura un aumento de porcentaje del personal femenino. Aunque cabe señalar que estamos tratando en este apartado tan sólo de los grupos A1 y A2, que son a los que pertenecen a este tipo de contrato (MIR, PIR, FIR, EIR...).

Distribución de la plantilla por GRUPOS DE EDAD. Tabla 3

Se ha distribuido la plantilla en 6 rangos de Edad, desde los 20-29 años (incluyéndose en este grupo los de 18-19 años, en el caso de que los hubiere), hasta el grupo de mayores de 65 años.

El tramo con mayor número de trabajadoras/es es el de 40-49 años, con un 33,6%, es decir, 1 de cada 3 trabajadoras/es se encuentra en este tramo de edad.

Con lo que respecta a mujeres/hombres, en todos los tramos, lógicamente por la diferencia total de número, son mayoría las mujeres. Si bien, haciendo uso del valor estándar en mujeres, 74.4%, observamos que son los grupos más jóvenes, de 20- 29 años y 30-39 años los que sobresalen siendo el porcentaje de mujeres el 76.9 y 78.6 respectivamente.

Por el contrario, los hombres son relativamente más numerosos en el grupo de los más mayores, en los grupos a partir de los mayores de 60 años, alcanzando el 30%, superior en casi 5 puntos al valor de referencia de los hombres (25.6%).

Distribución de la plantilla por ANTIGÜEDAD Y SEXO. Tabla 4

Para conocer este dato se han delimitado la antigüedad en 6 tramos, que son los siguientes: <6 meses; 6 m a 1 año; 1-2 años; 2-6 años; 6-10 años y >10 años.

Cabe destacar sobre todos los demás, los grupos de más de 10 años de antigüedad y el grupo opuesto, el de menos de 6 meses. El de más de 10 años es el más numeroso (66.8%), que normalmente corresponderá a la plantilla fija (funcionarios y laborales). La contratación temporal por sustitución de permisos por nacimiento, enfermedad, acumulación de tareas, es el más numeroso con un 13.3%.

En base a lo expresado, y a falta de poder analizar los contratos fijos con respecto a los temporales, lo que nos facilitaría saber la composición "estable" de la plantilla, y con ello conocer los datos reales de antigüedad/sexo, cabe resaltar lo siguiente:

En los 4 grupos de antigüedad que comprenden de 0 hasta los 6 años, las mujeres representan en todos los grupos menos en uno, un porcentaje mayor al 74.4%, por el contrario, en los grupos de mayor antigüedad, de más de 6 años, su porcentaje es inferior al citado, lo que nos dice que, las mujeres tienen una media de 6 años más de antigüedad que los hombres, y los hombres mayoría, en los tramos de mayor antigüedad, de +6 años. Coincidiendo con la idea de que antiguamente el personal masculino era predominante en el hospital (médicos, mozos de sala…) en clara contraposición a los últimos años en los que las mujeres han ido incorporándose de forma paulatina en un mayor número.

Distribución de la plantilla por GRUPO DE TITULACIÓN. Tabla 5

En este caso, a falta de disponer de datos que certifiquen el nivel de estudios real del personal del Hospital, hemos obtenido los datos sobre los estudios que se le solicitaron para acceder al puesto o plaza que ocupa. Dicho de otra forma, a los doctores y licenciados universitarios o título equivalente le hemos asignados el grupo A1, el A2 para diplomados o equivalente, C1 para los que hayan alcanzado estudios de FPII, técnicos grado superior o equivalentes. Los técnicos medios, FPI o equivalentes se le ha asignado el C2. Finalmente, el grupo E, en el que sólo se exige un certificado básico de escolaridad.

En base a esto, se observa en los grupos A2 y C2, están conformados con gran mayoría por las mujeres, las cuales alcanzan el 83-84% sobre el total. En estos grupos están Incluidos tanto el grupo de Diplomados en Enfermería o equivalente (A2) como el de FPI Rama Sanitaria o Técnico Auxiliar en Cuidados de Enfermería (TCAE), puestos que, tradicionalmente, han sido ocupados por las mujeres. Y que siguen ocupándolo mayoritariamente según los resultados obtenidos.

Sin embargo, nos encontramos con los casos de grupos A1 y E, grupos que históricamente han sido ocupados por hombres, por ser Médicos en el primer caso y Celadores en el segundo, pero que en la actualidad se encuentran mucho más equilibrados, llegando incluso a ser mayoritariamente también mujeres en los 2 casos, siendo ya el 53.5% de mujeres en el Gpo. A1 y el 62.3% en el caso del grupo

E. Son estos grupos en los que se observa más claramente el aumento de personal femenino en los últimos años.

Mucho más equilibrado ha sido y es, el grupo C1 en el que aún, siendo mayoría las mujeres con un 64.1%, está por debajo del umbral del 74.4, quizá influenciado por la Área Administrativa y Servicios Generales en los que desde siempre han sido ocupados por un número relevante de hombres.

Muy diferente es el perfil de las jefaturas, dentro de un mismo grupo, es decir, sabemos cuántos A1 hay, sabemos el porcentaje de hombres y mujeres dentro de dicho grupo, de acuerdo, pero ahora vamos a ver qué representación tiene el hombre y la mujer en los puestos de jefatura dentro del mismo grupo.

Empezando por este grupo, por el grupo A1, el de los doctores y licenciados nos encontramos que las mujeres son únicamente el 40,8% de las jefaturas (de servicio, de sección, Director/a…) mientras que los hombres aún, siendo minoría sobre el total de puestos del grupo A1 (46.5%), ostentan el 59.2% del total de jefaturas pertenecientes a este grupo que a la sazón son las jefaturas de mayor rango del Hospital.

Las jefaturas del grupo A2 están más acordes al número total de empleados/as de este grupo, siendo las mujeres las que desempeñan el 81.8% de las jefaturas (supervisoras de enfermería en su mayoría) pero aun así es un porcentaje casi 2 puntos menor al del ocupado por mujeres en este grupo (83%), pensando en que, si se ocupa un 83% del personal, éste debería de ser el valor también en puestos de jefaturas.

Por último, las jefaturas pertenecientes a los grupos C1/C2 (Jefes de Grupo del Área administrativa en su totalidad) están ocupadas por mujeres en el 60,9% por el 39,1% de hombres.

Distribución de la plantilla por TIPO DE JORNADA. Tabla 6

En este caso, en su casi totalidad, la plantilla está incluida en la JORNADA COMPLETA, 95.1%, dejando tan sólo un 4,9% para jornadas parciales o reducidas.

En la jornada COMPLETA no hay mucha variación, alcanzando tanto las mujeres y los hombres los porcentajes del 73.9 y 26.1 respectivamente, muy cercanos a los que ocupan en el total del hospital.

Sin embargo, es dentro de la jornada PARCIAL o REDUCIDA, en las que, aunque con poca representación se observa un gran componente femenino, superando en ambos casos el 83% sobre el total.

Bajas de la empresa. Tabla 7

Las bajas en la empresa son básicamente por finalización de contrato, cerca del 80%, siendo el segundo motivo el de la solicitud de excedencia voluntaria, con el 15%, y casi el 5% restante es por jubilación, siendo los motivos de fallecimiento y no especificados muy residuales no significando ni el 1% en casa caso.

El grupo citado más numeroso, el de FINALIZACIÓN DE CONTRATO, no ofrece apenas diferencia con respecto al sexo de la conformación del total de la plantilla, dado que en este apartado han sido mujeres el 75.7% y el 24.3%, hombres. Si tomamos en consideración que las incorporaciones en el último año, como hemos visto antes, era del 77%/23%, nos hacemos cuenta de que la desviación en cuanto a bajas por finalización de contrato es prácticamente nula.

El número de EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS tampoco arroja datos significativos, aunque el 80% es solicitado por mujeres y un 20% por hombres, dado el bajo número de ellas, no se pueden adoptar consideraciones.

Dónde sí que se puede tomar lectura es en el grupo de JUBILACIONES, siendo mayoría los hombres en un 65%. Al principio de este informe veíamos que en la composición de la plantilla del Hospital los hombres conformaban 1/3 del total, en el caso de jubilaciones, o cese de la actividad por la edad, son 2/3 del total de ellas. Es un dato más que nos habla de que los hombres tienen una edad más avanzada y las mujeres, por el contrario, son de una edad más joven.

El grupo de FALLECIMIENTOS no es analizable, ya que desconocemos los motivos de los mismos, además de que sí que sabemos que ningún caso de muer-te ha sido por accidente laboral, en el que se tuviera que analizar los riesgos del tipo o puesto de trabajo.

Ejercicio de los derechos de conciliación. Tabla 8

En lo referente a los derechos de conciliación, se observan 165 casos, siendo el supuesto más relevante es el de GUARDA LEGAL, el cual alcanza el 46,1% del total, siguiéndole el de los permisos por NACIMIENTO (26,1%); el de EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS con un 15.2%, en el caso de ACUMULACIÓN DE REDUCCIÓN POR LACTANCIA (en los casos que se acumula la hora por lactancia para su disfrute) un 11.5%, finalmente los de EXCEDENCIA POR CUIDADOS DE OTROS FAMILIARES que con sólo 2 casos representa tan sólo 1.2%.

En el conjunto de este apartado, son las mujeres quienes ejercen más estos derechos de conciliación, con un 86.7% sobre el total, con bastante diferencia con respecto a los hombres, que representan tan sólo el 13.3% del total de 165 casos.

Ejercicio de los derechos de conciliación. Reducción de 1 hora. Tabla 9

En esta tabla hemos segregado del anterior apartado de derechos de conciliación la REDUCCIÓN DE 1 HORA, por el número de solicitudes habidas, así como por los diferentes motivos que caben para que pueda ser concedida esta reducción.

Como se puede observar en las tablas relativas a este punto, el total de casos de conciliación del anterior punto ascendían a un total de 177 mientras que se han registrado hasta 234 solicitudes de reducción de 1 hora, para la conciliación familiar.

De las 234 solicitudes, más de la mitad (53%) han sido por tener 2 ó más hijos menores de 13 años. Le siguen a este motivo los de Especial dedicación a familiares y el de tener un/a hijo/a menor de 4 años, con el mismo número de solicitudes, 51, y por tanto representando el mismo porcentaje del 21.8% cada una de ellas.

El resto, sumando entre ellas representa poco más del 3% sobre el total se incluyen los casos de enfermedad grave, minusvalía superior al 33% y los casos por enfermedad crónica.

También en este caso, la inmensa mayoría pertenece a solicitudes realizadas por mujeres, aunque llama la atención los casos solicitados por hombres como los de tener 2 ó más hijas/os menores de 13 años con un 25% y el de tener hija/o menor de 4 años con el 30% de las solicitudes, que, aun siendo minoría, y sin menoscabo de que se tengan que tomar medidas de corrección, estamos seguros que si realizamos este mismo estudio hace tan sólo unos pocos años, este indicador sería exiguo y eso en el caso de existir. Lo que nos hace pensar en un mayor compromiso por parte de los hombres en este apartado.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA. TABLAS

Tabla 1- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

	Nº	%
Mujeres	830	74,4%
Hombres	286	25,6%
Total plantilla	**1.116**	**100%**

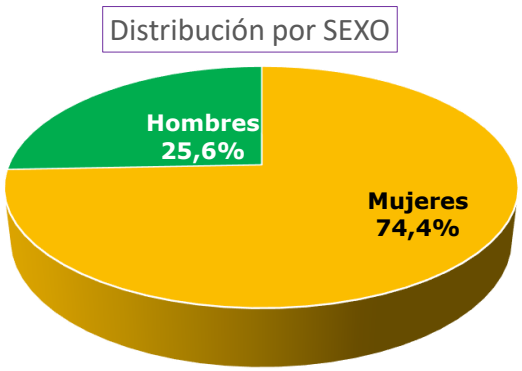
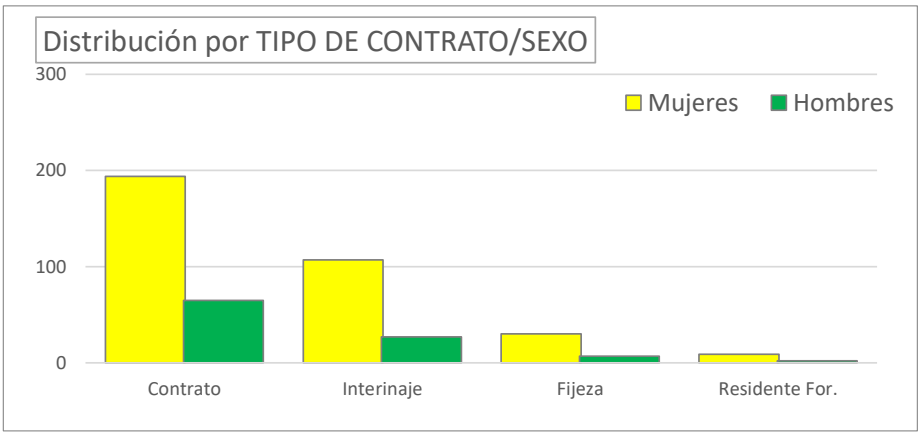


Tabla 2- Incorporaciones último año (01/07/2020 - 30/06/2021) por TIPO DE CONTRATO

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cont. Temporal	194	74,9%	65	25,1%	259	58,7%
Interinaje	107	79,9%	27	20,1%	134	30,4%
Fijeza	30	81,1%	7	18,9%	37	8,4%
Residente Formación	9	81,8%	2	18,2%	11	2,5%
TOTAL CONTR.	**340**	**77,1%**	**101**	**22,9%**	**441**	**100,0%**



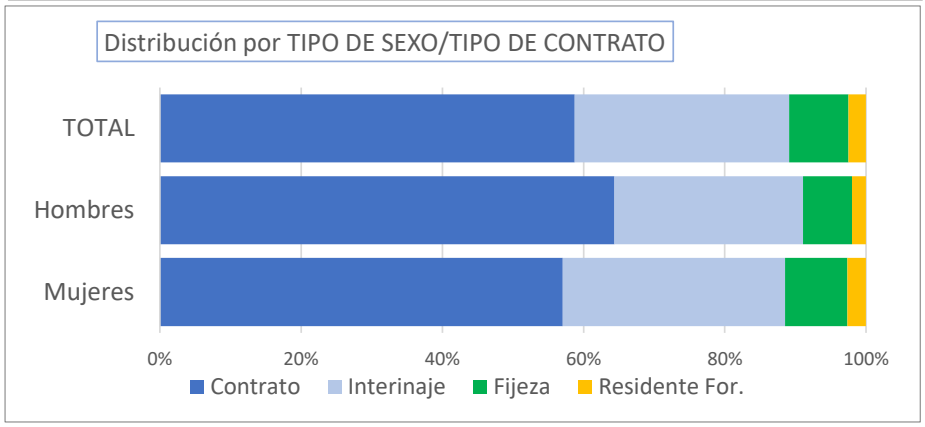
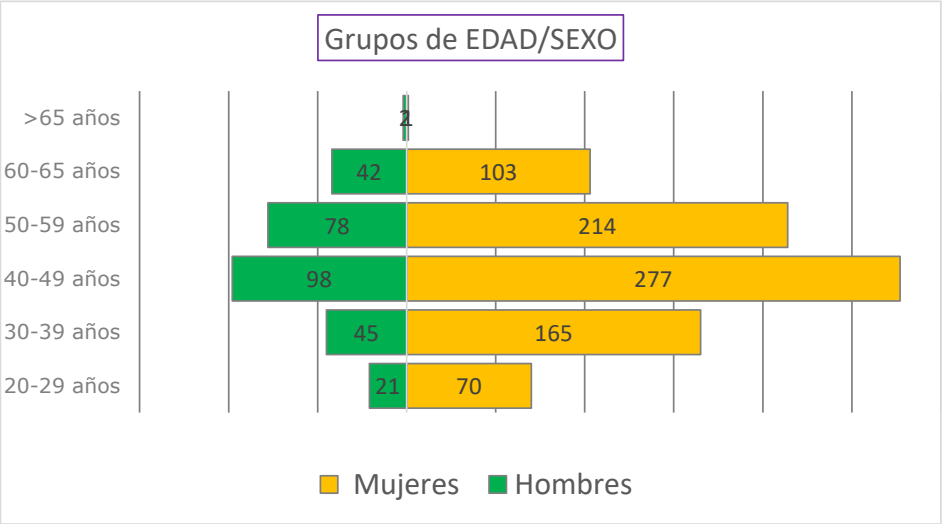


Tabla 3-Distribución de la plantilla por GRUPOS DE EDAD

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
20-29 años	70	76,9%	21	23,1%	91	8,2%
30-39 años	165	78,6%	45	21,4%	210	18,8%
40-49 años	277	73,9%	98	26,1%	375	33,6%
50-59 años	214	73,3%	78	26,7%	292	26,2%
60-65 años	103	71,0%	42	29,0%	145	13,0%
>65 años	1	33,3%	2	66,7%	3	0,3%
Total plantilla	**830**	**74,4%**	**286**	**25,6%**	**1.116**	**100,0%**



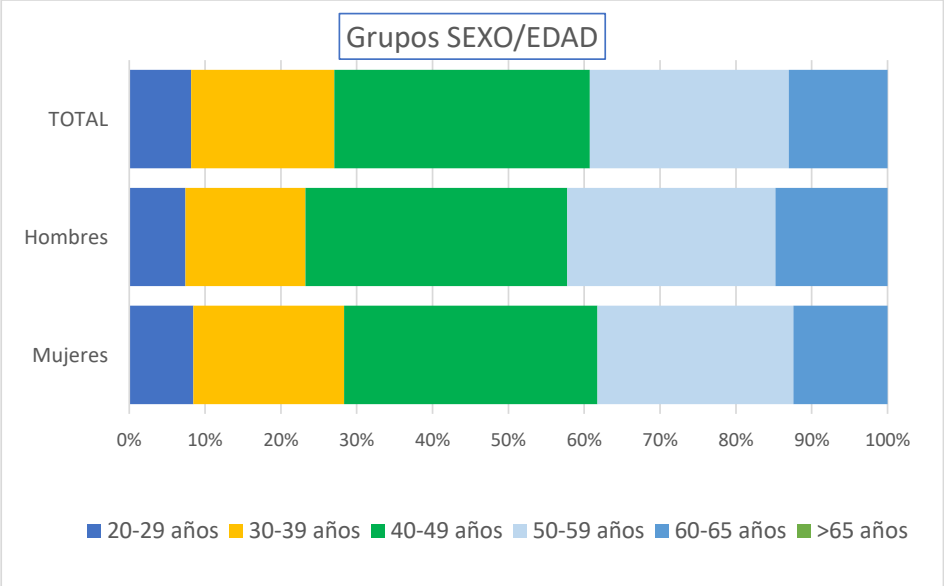
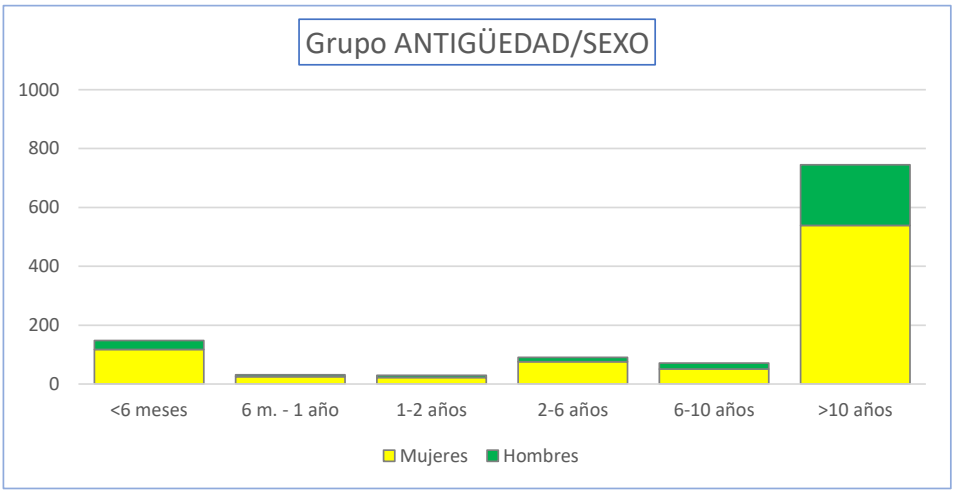


Tabla 4- Distribución de la plantilla por ANTIGÜEDAD Y SEXO

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<6 meses	117	79,1%	31	20,9%	148	13,3%
6 m. - 1 año	25	80,6%	6	19,4%	31	2,8%
1-2 años	22	73,3%	8	26,7%	30	2,7%
2-6 años	76	83,5%	15	16,5%	91	8,2%
6-10 años	51	71,8%	20	28,2%	71	6,4%
>10 años	539	72,3%	206	27,7%	745	66,8%
Total plantilla	**830**	**74,4%**	**286**	**25,6%**	**1.116**	**100,0%**



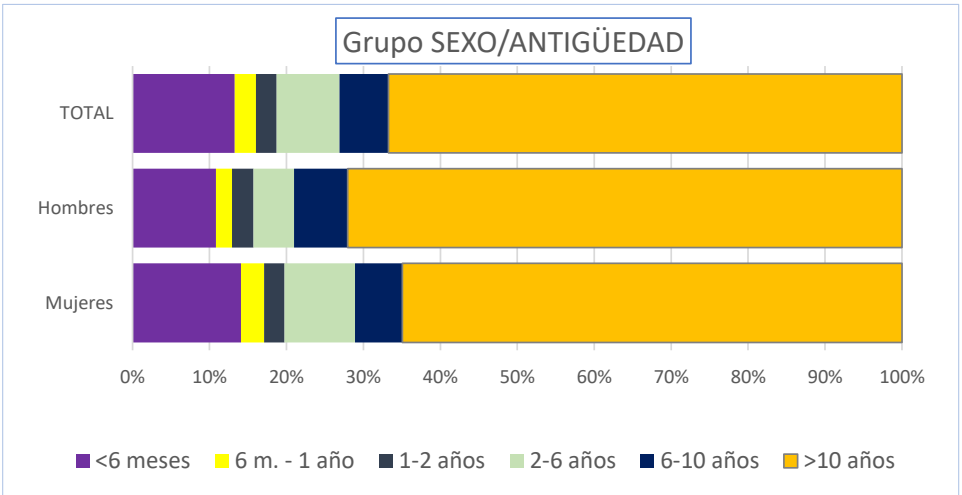
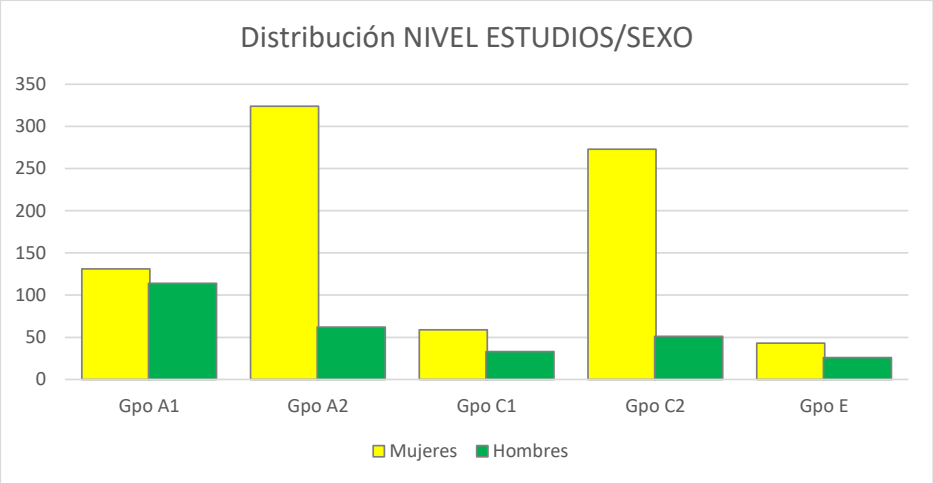


Tabla 5- Distribución de la plantilla por GRUPO DE TITULACIÓN

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gpo A1	131	53,5%	114	46,5%	245	22,0%
Gpo A2	324	83,9%	62	16,1%	386	34,6%
Gpo C1	59	64,1%	33	35,9%	92	8,2%
Gpo C2	273	84,3%	51	15,7%	324	29,0%
Gpo E	43	62,3%	26	37,7%	69	6,2%
Total plantilla	**830**	**74,4%**	**286**	**25,6%**	**1.116**	**100,0%**



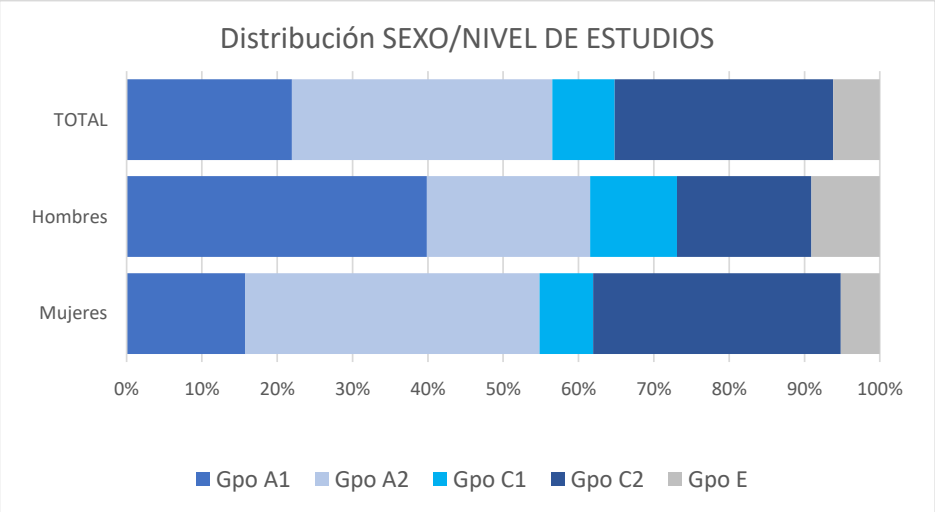
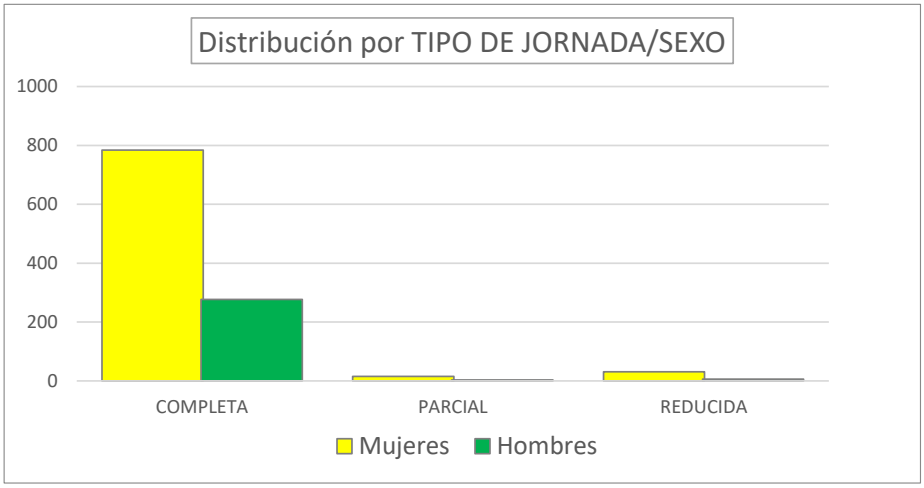


Tabla 6- Distribución de la plantilla por TIPO DE JORNADA

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
COMPLETA	784	73,9%	277	26,1%	1.061	95,1%
PARCIAL	15	83,3%	3	16,7%	18	1,6%
REDUCIDA	31	83,8%	6	16,2%	37	3,3%
Total plantilla	**830**	**74,4%**	**286**	**25,6%**	**1.116**	**100,0%**



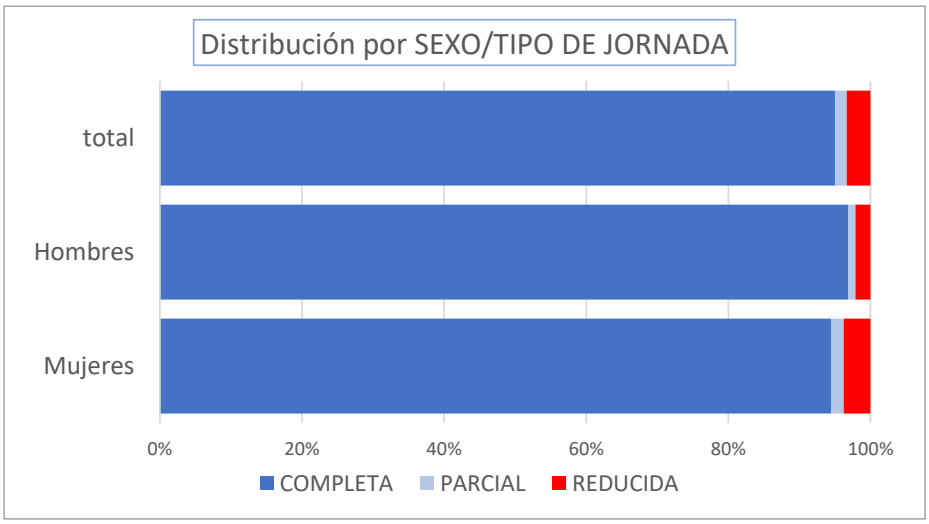
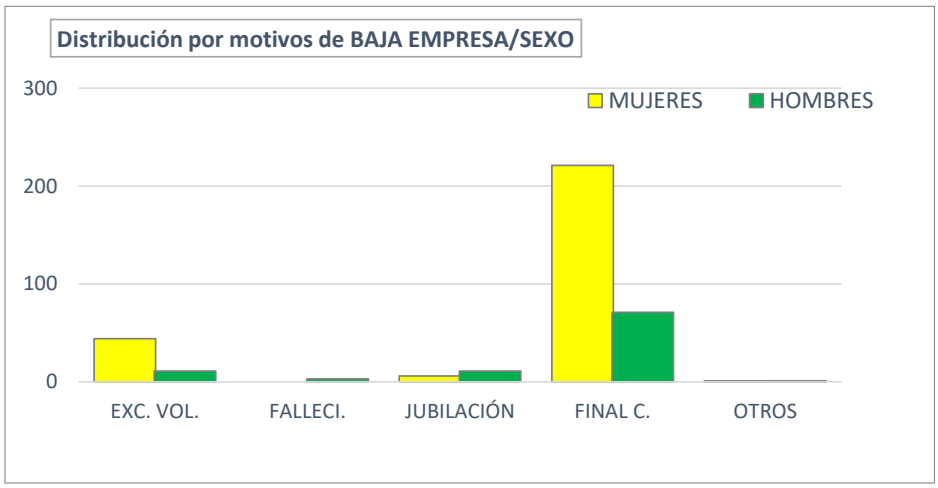


Tabla 7- Bajas en la empresa

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Excedencia voluntaria	44	80,0%	11	20,0%	55	14,9%
Fallecimiento	0	0,0%	3	100,0%	3	0,8%
Jubilación	6	35,3%	11	64,7%	17	4,6%
Finalización contrato	221	75,7%	71	24,3%	292	79,1%
Otros	1	50,0%	1	50,0%	2	0,5%
TOTAL BAJAS	**272**	**73,7%**	**97**	**26,3%**	**369**	**100,0%**



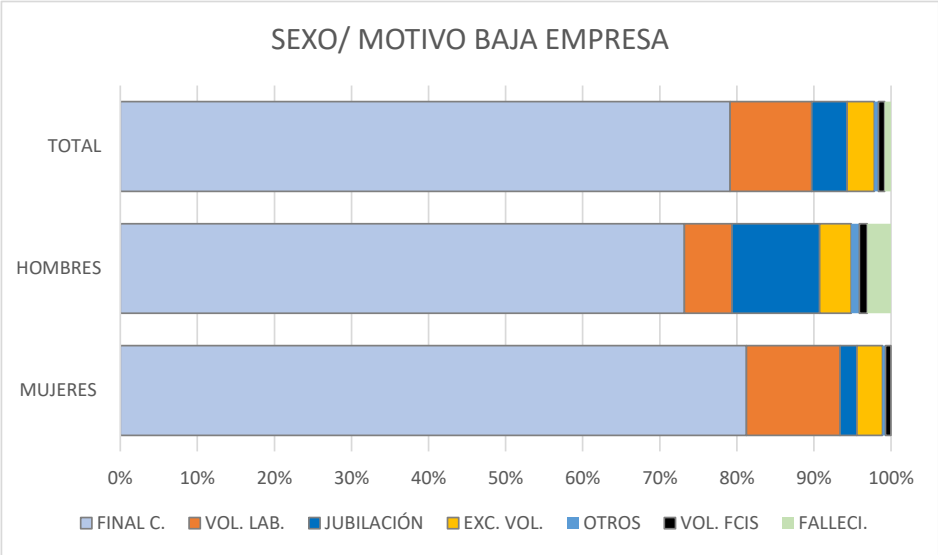
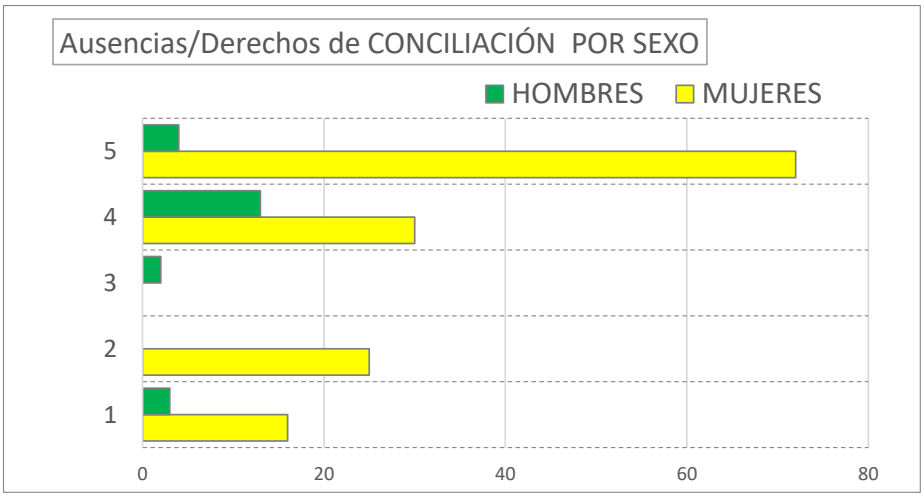


Tabla 8- Ejercicio Responsable de los derechos de conciliación

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1-Acum. reducción por lactancia	16	84,2%	3	15,8%	19	11,5%
2-Exced. cuidado hijos/as	25	100,0%	0	0,0%	25	15,2%
3-Excedencia cuidado otros familiares	0	0,0%	2	100,0%	2	1,2%
4-Nacimiento	30	69,8%	13	30,2%	43	26,1%
5-Reducción guarda legal	72	94,7%	4	5,3%	76	46,1%
TOTALES	**143**	**86,7%**	**22**	**13,3%**	**165**	**100,0%**



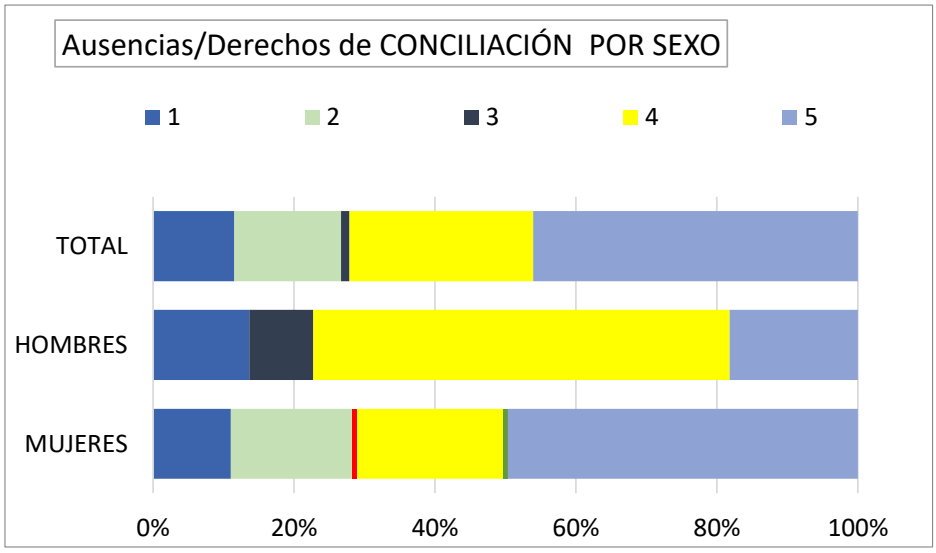
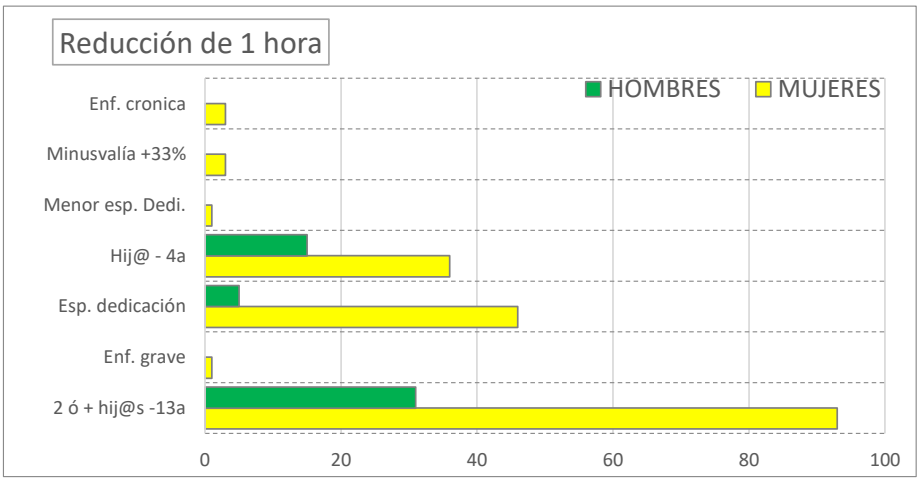
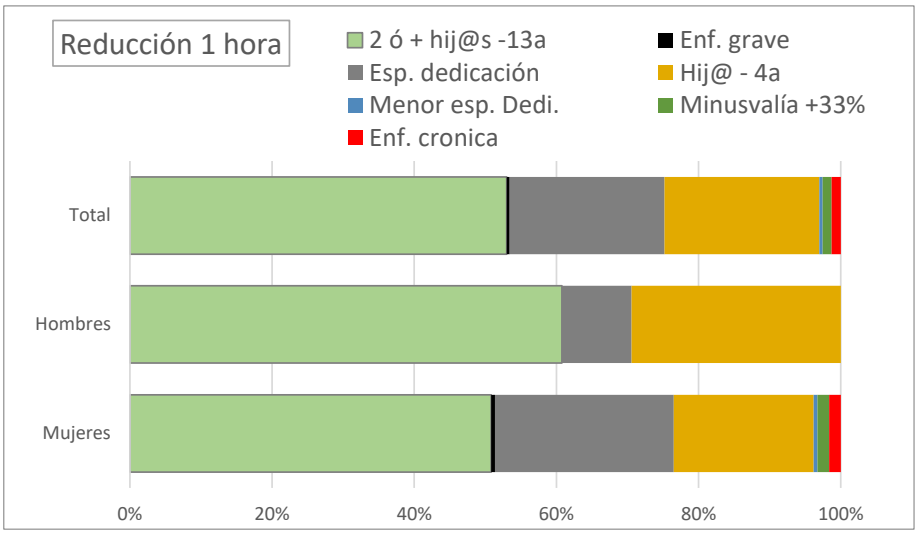


Tabla 9- Ejercicio Responsable de los derechos de conciliación. Reducción 1 hora

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2 ó más hijos/as menor 13a	93	75,0%	31	25,0%	124	53,0%
Enfermedad grave	1	100,0%	0	0,0%	1	0,4%
Especial dedicación	46	90,2%	5	9,8%	51	21,8%
Hijo/a menor 4a	36	70,6%	15	29,4%	51	21,8%
Menor especial dedicación	1	100,0%	0	0,0%	1	0,4%
Minusvalía superior 33%	3	100,0%	0	0,0%	3	1,3%
Por enfermedad cronica	3	100,0%	0	0,0%	3	1,3%
TOTALES	**183**	**78,2%**	**51**	**21,8%**	**234**	**100,0%**





BRECHA SALARIAL AÑO 2.020

La brecha salarial mide la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características (edad, categoría profesional, tipo de contrato, etc.). Las brechas salariales deben interpretarse como las diferencias salariales medias entre el conjunto de mujeres y hombres y no como diferencias de persona a persona.

No es la consecuencia de prácticas de discriminación directa sino derivadas de factores indirectos debidos a los roles y estereotipos tradicionales de género a los que se enfrentan las mujeres, como es la mayor dedicación a los cuidados y la necesidad de conciliar.

El cálculo de la brecha salarial se ha hecho sobre el total de personas que han trabajado en el periodo anual analizado, por ello es superior al número de personas de plantilla. Dicho cálculo se ha basado en los listados entregados por el Negociado de Nóminas del Hospital, previamente solicitados con las variables necesarias.

Brecha salarial por grupos de titulación

La brecha salarial total correspondiente al año 2.020 se sitúa en un promedio de 10.478 € anuales a favor de los hombres, significando este dato que la brecha es un -25.73% para las mujeres, por lo que, siendo mayor del 25%, las empresas y organizaciones están obligadas a poner medidas a tenor del RD 902/2020 de igualdad retributiva.

Por grupos de titulación se observa que en el subgrupo A1 compuesto mayoritariamente por personal facultativo tiene el mayor porcentaje de brecha salarial, 10.915.37 euros anuales a favor de los hombres en 2020.

La mayor antigüedad, trienios y carrera profesional, la ocupación de las jefaturas de sección y de servicio o la actividad fuera de la jornada ordinaria que realizan con más frecuencia los hombres, explicarían la brecha salarial bruta en este grupo de titulación. Es, además, el grupo de titulación donde hay mayor porcentaje de hombres (50%). Estaría en sintonía con toda la literatura económica de la que se dispone y que evidencia la existencia de mayor brecha salarial en las categorías profesionales con mayores salarios, es lo que viene a denominarse el "techo de cristal".

En el subgrupo A2 (enfermería mayoritariamente) la brecha es de 430,88 euros anuales a favor de los hombres. Es un colectivo muy feminizado y con menores diferencias por antigüedad o carrera profesional entre otras, ya que las mujeres se incorporaron antes que los hombres a la profesión, y en mayor número, lo que no sucede en medicina.

En lo que respecta al subgrupo C1 la diferencia a favor de los hombres es similar al grupo anterior, situándose en 450,34 €/año. El número de mujeres casi duplica al de hombres, sin embargo, si analizásemos las jefaturas de Sección o de Negociado, pertenecientes al Area no Sanitaria (Administración, Servicios Generales…), comprobaríamos que están ocupadas por número parejo entre hombres y mujeres, lo que significa que hay un mayor porcentaje de "hombres jefes" que "mujeres jefas", y que explicaría la brecha citada.

En el subgrupo C2 (TCAES mayoritariamente), la brecha salarial es favorable a las trabajadoras aunque por apenas 6,53€ por año, por lo que se podría decir que la brecha en este subgrupo, es inexistente.

Por último, en el grupo E (Agrupaciones Profesionales) se observa exactamente lo mismo que en el subgrupo C2, siendo incluso menor la brecha a favor de las mujeres, sólo 4,52€ anual.

Se adjuntan tablas en el Anexo con los cálculos realizados y que plasman los datos que se han citado en este documento.

Brecha salarial. Tablas de resultados

Categoría	Sexo	Personas	Dias Trabajados	Masa Salarial	Media Salarial Persona	Diferencia M-H	Diferencia M-H (%)
A1	Hombre	127	41.238	8.457.485	66.594	-10.915,37	-16,4%
	Mujer	127	38.269	7.071.233	55.679		
A2	Hombre	76	21.237	2.485.421	32.703	-430,88	-1,3%
	Mujer	361	106.363	11.650.203	32.272		
C1	Hombre	43	11.997	1.002.334	23.310	-450,34	-1,9%
	Mujer	72	20.353	1.645.902	22.860		
C2	Hombre	64	18.095	1.326.646	20.729	6,53	0,0%
	Mujer	297	84.701	6.158.406	20.735		
AP	Hombre	28	7.953	490.626	17.522	4,52	0,0%
	Mujer	48	14.213	841.290	17.527		
	Total:	**1.243**	**364.419**	**41.129.546**			

RESUMEN

H	338	100.520	13.762.512	40.717	**-10.478**
M	905	263.899	27.367.034	30.240	
Total	**1.243**	**364.419**	**41.129.546**	**33.089**	

	Brecha Salarial-2020			
	Personas	**Masa Salarial**	**Media Salarial**	**Brecha salarial**
Hombres	338	13.762.512	40.717	**-10.478**
Mujeres	905	27.367.034	30.240	
Total:	**1.243**	**41.129.546**	**33.089**	**-25,73%**

Brecha salarial Año 2.020. Motivos que la provocan.

Siendo que el CONSORCIO HOSPITALARIO PROVINCIAL DE CASTELLÓN, en el año 2.020 ha mostrado una BRECHA SALARIAL del **+25,73% de los hombres con respecto a las mujeres**, se ha intentado conocer el motivo del porqué de dicha brecha.

En un principio todos los empleados públicos, de una misma categoría, perciben igual sueldo, independientemente que sea hombre o mujer. Por lo que se ha recurrido a los conceptos variables de la nómina, como son los complementos de DESARROLLO/CARRERA PROFESIONAL y los TRIENIOS.

Para ello se solicitó a RR.HH., listados en los que figuraran las cantidades percibidas en concepto de los complementos citados. En dichos listados era necesario que constaran como mínimo las variables sexo, categoría profesional y remuneración percibida por complementos.

La metodología utilizada fue diferenciar hombres y mujeres por categoría, y remuneración percibida por complementos para detectar en cuales de ellas se hallaban diferencias significativas.

A continuación se muestran los resultados:

CAT	Nº PROF.	PROM. €/PROF.	SEXO	DIFERENCIA MUJ./HOM.
A1	107	8.079	Mujeres	-25,9%
	111	10.907	Hombres	
A2	271	6.568	Mujeres	-14,3%
	55	7.661	Hombres	
C1	51	4.006	Mujeres	15,5%
	31	3.470	Hombres	
C2	205	2.866	Mujeres	-7,9%
	40	3.113	Hombres	
E	31	1.616	Mujeres	-1,2%
	16	1.636	Hombres	

Según estos resultados, tanto en la categoría A1 como en la A2 hay una diferencia sensible entre mujeres y hombres, a favor de estos últimos. Este resultado nos informa de una mayor antigüedad de los hombres con respecto a las mujeres, que provocan unos complementos más altos tanto en TRIENIOS como en DESARROLLO/CARRERA PROFESIONAL, que repercute, y mucho, en la remuneración total anual.

En la categoría C1 sin embargo la diferencia es a favor de las mujeres en un 15,5%, volviendo a ser favorables a los hombres tanto en la categoría C2 como en la E, si bien las diferencias son mucho menores.

Según estos datos, los hombres tienen una mayor remuneración que las mujeres por ser más antiguos en la empresa, que equivale a complementos más altos, sin discriminación por sexo.

Aparte de los datos mostrados, se han extraído otros datos que pueden respaldar los datos mostrados, como son los siguientes:

- Del total de empleados que alcanzarán la jubilación en los próximos 5 años, con edad de jubilación a los 67 años, que afecta a todo personal que actualmente tiene 62 o más años, el 60% son hombres, 40% de mujeres.
- El promedio de edad en las categorías A1 y A2, es mayor en 3-4 años en los hombres que las mujeres.
- Por el contrario es en las restantes categorías (C1,C2 y E) la diferencia de edad es similar, de 3-4 años, pero en esta ocasión son las mujeres las de mayor edad.

No obstante, no sólo los complementos por antigüedad son los que determinan un mayor o menor sueldo, existen otros complementos como son los de TURNICIDAD, FESTIVIDAD, NOCTURNIDAD, HORAS EXTRAS (peonadas) así como el complemento por JEFATURAS. Estos complementos en esta ocasión no se han calculado por dificultades en poder tener a tiempo a nuestra disposición los datos necesarios.

Son elementos de desigualdad o discriminación indirecta cuyo origen está en las dificultades de las trabajadoras para acceder a puestos de jefatura, prorrogar la jornada ordinaria, tener menos presencia en los grupos altos de titulación o tener asignado el rol de cuidadora entre otros. La brecha salarial viene a explicarse por las diferencias retributivas en conceptos derivados por la antigüedad, alargamiento de la jornada ordinaria (peonadas), carrera profesional por mayor antigüedad, etc.

FORMACIÓN

La formación es absolutamente necesaria para la incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional. Sin embargo, el informe de ejecución del Primer Plan de Igualdad del periodo 2014-2017 destacó el estancamiento en la oferta formativa que se produjo a partir de 2016.

Así, durante los últimos años no se ha realizado formación en perspectiva de género. La irrupción de la pandemia del Covid-19 ha imposibilitado la realización de cursos presenciales en el Consorcio.

Según los datos facilitados por el departamento de formación, un total de 465 personas han participado en las acciones formativas en materia de igualdad impulsadas por el hospital. De ellas, 383 fueron mujeres, número que representó el 82,4% sobre el total. Siendo 82 los hombres que realizaron las acciones formativas, representando el 17,6%.

Así, se han impartido las siguientes acciones formativas:

- "Claves para la promoción de la igualdad de oportunidades en el entorno laboral" de 4 horas de duración. Han asistido 12 integrantes de la comisión de igualdad

"Promoción de la igualdad en el ámbito laboral, personal y familiar". Taller de sensibilización de 3 horas que da así cumplimiento a una de ellas acciones del plan. Un total de 411 personas han asistido.

"Claves para la promoción de la igualdad de oportunidades en el entorno laboral (formación básica de 6 horas dirigida a mandos intermedios y que ha contado con la asistencia de un total de 32 empleados/as que ocupan mandos intermedios.

"Uso adecuado del lenguaje en la organización: Comunicación no sexista", de dos horas de duración. Participaron en este taller 10 personas de los departamentos de Comunicación y Atención al Público.

En total se realizaron 30 ediciones de los cursos, que han contado con la participación del 46,17 por ciento de la plantilla.

El objetivo general de los talleres de sensibilización dirigidos a todo el personal del centro e impartidos por personal técnico experto ha sido visibilizar las desigualdades, los roles y estereotipos de género, así como evidenciar la falta de coherencia entre el porcentaje de mujeres y hombres y la representación real de estas y estos en el ámbito público y privado (productivo y reproductivo).

Para comprender qué es la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para poder contribuir al desarrollo de nuestra sociedad se han abordado los siguientes conceptos:

- Valores tradicionales: público versus privado. Uso de los tiempos y reparto desigual de las tareas de cuidado.
- Androcentrismo y patriarcado
- Roles y estereotipos de género
- Conciliación y corresponsabilidad
- Brecha de género
- Ejemplos de igualdad cultural
- Diagnóstico y Plan de Igualdad del Consorcio

En el informe de evaluación del plan queda patente reiteradamente la dificultad de que el personal acudiese de manera voluntaria a los cursos de igualdad ofertados, por lo que durante la vigencia de este nuevo plan tenemos que buscar fórmulas atractivas y accesibles que faciliten que la sensibilización incluya a toda la plantilla

COMUNICACIÓN

El Hospital cuenta desde el año 2004, cuando se constituyó formalmente como Consorci, con un departamento de Comunicación que gestiona la comunicación interna y externa y que vela por transmitir una imagen positiva de la institución.

Los públicos a los que orienta su comunicación en el ámbito interno son fundamentalmente su plantilla, así como personal de subcontratas y proveedores. En el ámbito de la comunicación externa la información va dirigida a la ciudadanía en general y usuarios/as del centro en particular.

Las redes sociales se han constituido en uno de los principales canales de comunicación del centro.

Facebook es la que más acogida tiene con más de 10.000 seguidores/as. El Consorci es uno de los centros hospitalarios de la Comunitat Valenciana con más visitas. También contamos con Twiter e Instagram.

El hospital se ha adaptado a las nuevas tecnologías y el correo electrónico, whatsapp y telegram son canales de comunicación ágiles que propician la transmisión de información.

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

En el informe de cumplimiento del IPIO ya quedó constancia de la importante labor desarrollada para la implementación de todas las acciones destinadas a dar a conocer el compromiso en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La práctica totalidad de las acciones relativas a comunicación se ejecutaron, dos estaban en proceso de ejecución en el momento de evaluación del plan y ninguna de ellas dejó de realizarse.

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

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

En el momento de la redacción de este plan se está desarrollando una nueva web en la que, por supuesto, la igualdad va a seguir contando con un destacado espacio en la portada como muestra de nuestra implicación con el desarrollo de medidas efectivas.

SALUD LABORAL

La necesidad de aplicar la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo se debe a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres.

En un primer análisis, esto es atribuible a distintas causas:

- La distinta biología de ambos sexos, con especial mención a la situación de embarazo y lactancia.

- La segregación horizontal del mercado de trabajo como consecuencia de la división sexual del trabajo, que provoca que mujeres y hombres se concentren en distintos sectores y actividades.

- La segregación vertical del trabajo, que deriva en diferentes condiciones de trabajo para hombres y para mujeres. Ellas ocupan con mayor frecuencia empleos de baja cualificación, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de promoción, mientras los hombres suelen estar situados en mayor medida en puestos con mejores condiciones económicas, mayores cotas de poder y posibilidades de promoción.

- La precariedad laboral. Se concentra un mayor número de mujeres que de hombres en los trabajos precarios, a tiempo parcial y de menor retribución salarial.

- La división sexual del trabajo y la asignación tradicional del ámbito productivo (empleo) y del ámbito reproductivo (trabajo doméstico y cuidados) a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, sigue generando una organización social donde el trabajo doméstico y de cuidados no se reparte equitativamente. Ello tiene como consecuencia que las mujeres asuman una mayor carga del trabajo doméstico y de cuidados (la doble jornada), hecho que condiciona también su vida laboral y los efectos en la salud.

Se concluye, pues, que hombres y mujeres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de trabajo, lo que implica que están expuestos a riesgos distintos y que desarrollarán problemas de salud diferentes. Así, los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad. Consecuentemente, se producen efectos distintos en la salud; en el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que son de etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral para generar el daño. Los hombres, en cambio, sufren más accidentes traumáticos.

Es absolutamente necesario incidir en el papel de la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de la empresa, y es por ello que en la organización debe existir una conciencia respecto a esta necesidad, sobre todo a nivel de los cargos responsables de las acciones y decisiones de prevención, como también del resto de la plantilla.

Hace falta trabajar sobre la cultura de la organización para hacer ver a todas sus personas integrantes las razones por las cuales es preciso considerar la perspectiva de género en la gestión preventiva, y que se resumen en las siguientes:

- Obligación normativa: la prevención de riesgos laborales tiene que tener en cuenta las características de la persona que desempeña la tarea y el sexo es una de ellas, como también lo serían la edad, especial sensibilidad, etc. (art.15.1.d de la LPRL).

- Diferencias en las consecuencias de la exposición a ciertos riesgos por las diferencias biológicas, sobre todo los derivados de la manipulación de agentes químicos y los debidos a factores ergonómicos.

- Distintos niveles de exposición a los riesgos por la segregación de tareas y por las condiciones de trabajo, que implican diferencias en el tiempo dedicado a las distintas operaciones, así como en la utilización de los equipos de trabajo y de protección individual.

- Diferente problemática respecto a la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, motivada por los roles sociales y las cargas familiares, y su repercusión en la promoción profesional.

Por ello, hay que tener en cuenta estas cuestiones:

- Es recomendable que las personas responsables de la prevención en la organización cuenten con formación en igualdad, que les permita transmitir estos conceptos al resto de la organización.

• Se aconseja incluir contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa: dirección, organización preventiva, personal Delegado de Prevención o representante de las personas trabajadoras, mandos intermedios, y toda la plantilla, acorde en cada caso con el papel desempeñado en materia preventiva.

• La dirección y las personas responsables de la organización deben comprometerse y contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación.

ACOSO SEXUAL

La Comisión paritaria de Igualdad del Hospital Provincial de Castellón aprobó en noviembre de 2014 el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo, un documento pionero de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en el centro hospitalario y a las personas que mantienen una relación como proveedores, estudiantes o pacientes.

Este protocolo -que era una de las acciones prioritarias que contemplaba el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Hospital- tiene como objetivos dar pautas para la identificación de aquellas situaciones de acoso, adoptar las medidas necesarias para su prevención y establecer un procedimiento de actuación cuando se denuncie un caso.

Desde la entrada en vigor de este protoco, no se ha recibido ninguna denuncia por situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresiones e identidad de género en el trabajo.

ANÁLISIS DAFO

Tras el estudio de la situación vamos a confeccionar el análisis DAFO que recoge las principales Debilidades,Fortalezas, Oportunidades y Amenazas en materia de igualdad. Este análisis nos va a resultar de gran utilidad a la hora de plantear acciones en este plan

de igualdad, puesto que se trata de una herramienta imprescindible en el momento de analizar la situación de la que partimos para la elaboración del Plan.

Este análisis está considerado como uno de los mejores métodos para saber en qué punto nos encontramos a nivel interno y externo y nos facilitará el establecimiento de estrategias y prioridades a la hora de concretar las acciones que debemos ejecutar.

FORTALEZAS

- El Hospital cuenta desde 2013 con una comisión de igualdad paritaria integrada por representantes de la empresa y parte social que vela por la implementación del plan de igualdad de forma adecuada, transversal y consensuada.
- Cabe destacar el compromiso que existe por cada integrante tanto de la parte social como de la empresa para avanzar en materia de igualdad y contar con este II Plan de Igualdad.
- La negociación colectiva ha sido el espacio natural apropiado para proponer, debatir, fijar y consensuar la adopción de medidas a favor de la igualdad. Así, tanto la parte de la empresa como la parte social han consensuado libre y responsablemente el contenido del plan con los únicos límites que los que impone la normativa vigente.
- Para favorecer la igualdad se van a desarrollar acciones muy meditadas que persiguen la transversalidad, es decir, la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de la gestión hospitalaria.
- Para ello existen los siguientes recursos:
- Compromiso explícito de la presidencia del Consorci, máximo órgano de gobierno.
- La formación en materia de igualdad por parte de las personas que forman parte de la Comisión garantiza la viabilidad futura del plan
- Voluntad de la comisión de avanzar en materia de igualdad
- Firme propósito de difundir a nivel interno y externo todas las acciones que promueven la igualdad para que sea un valor esencial.
- Personas. El personal del Consorci es uno de sus principales activos. Su profesionalidad y humanidad son aspectos muy apreciados por la sociedad castellonense y pacientes del centro. La igualdad es un valor más que nos caracteriza porque ofrecemos un trato idéntico a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia.
- La igualdad es un factor esencial para un buen clima laboral.

ALIANZAS

El consorcio y su Fundación de Investigación mantienen acuerdos de colaboración con diferentes organismos y entidades. La suma de sinergias es una oportunidad para proyectar la igualdad y apoyo a la diversidad que promueve el centro hospitalario.

Tenemos numerosos acuerdos de colaboración con instituciones educativas que establecen un marco regulador para la realización de prácticas académicas en las dependencias del Hospital con el fin de que el alumnado pueda completas sus estudios académicos.

Asimismo mantenemos acuerdos de colaboración con asociaciones y entidades de pacientes para impulsar conjuntamente la investigación, fundamentalmente en el ámbito oncológico.

Estas alianzas nos permiten proyectar hacia el exterior ese compromiso con la igualdad que promulgamos.

Estrecha colaboración con la Unidad de Igualdad de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, que se ha puesto a disposición del Consorci para ayudar en todo lo que se le requiera.

DEBILIDADES

- La repercusión del I Plan de Igualdad no ha cumplido todas las expectativas.
- Desigual implicación en la implementación del Plan por departamentos.
- Retraso considerable en la confección del actual Plan de Igualdad.
- No se ha cumplido el compromiso de que la totalidad de la plantilla reciba formación en igualdad. Las personas que ocupan categorías superiores son más reticentes a participar en las actividades formativas a pesar de las facilidades ofrecidas.
- Servicios fundamentales para la redacción e implementación del Plan como Recursos Humanos no han formado parte de la comisión negociadora que se ha ocupado de la elaboración de este documento. Si bien es cierto que han aportado toda la información solicitada para la elaboración del diagnóstico hubiera sido positivo que hubieran participado en el proceso de negociación dado que muchas acciones son de su competencia y sus aportaciones son de gran valía.
- Falta de herramientas para completar el análisis de la situación que se refleja en el diagnóstico

OPORTUNIDADES

Como aspectos positivos del entorno y proyección futura del hospital podemos destacar que:

- El hospital ya tiene experiencia en la elaboración e implementación de un plan de igualdad. La Comisión de Igualdad sabe, partiendo del análisis de ejecución del Primer Plan, en qué acciones se deben volcar los esfuerzos para que puedan ser ejecutadas con éxito. Por tanto, este documento corrige las dificultades detectadas tras el control y seguimiento del Primer PIO.
- Tenemos la oportunidad de poner en práctica un plan moderno y con medidas innovadoras, ambiciosas, realistas y viables que sean un referente para otras instituciones.
- La comisión tiene el gran reto de ilusionar al personal para dar pasos de forma conjunta hacia la plena igualdad.

AMENAZAS

La escasa sensibilización que la sociedad en su conjunto tiene hacia la igualdad sigue dificultando la plena incorporación de la mujer al empleo, su promoción y formación, o la falta de corresponsabilidad de los hombres en los cuidados.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El plan prevé un sistema de evaluación y seguimiento.

La Comisión de Igualdad del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, realizará una evaluación anual y redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc.

Para sistematizar la información, se ha diseñado una ficha (Anexo ..), que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada uno de los órganos responsables del cumplimiento de las diferentes acciones, quienes la remitirán a la Comisión de Igualdad, para su seguimiento.

A los cuatro años de la aprobación del Plan de Igualdad, este debe someterse a una nueva evaluación, que contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto, y servirá de diagnóstico para al siguiente Plan de Igualdad.

EJE 1. RECURSOS HUMANOS

Las acciones que incluimos en este eje pretenden promover e implementar la perspectiva de género en la gestión de las personas trabajadoras en el Consorci haciendo especial hincapié en el diseño de los procesos relativos al acceso, la selección, la formación, promoción, investigación, docencia y desarrollo profesional basados en la gestión del talento.

Área 1. Proceso de Selección y contratación de personal

La finalidad es mantener y seguir promoviendo procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres eliminando aquellos que generen segregación horizontal o vertical o que produzcan algún tipo de discriminación. Hay que tener en cuenta la proporcionalidad de la mujer en nuestro hospital, 74.4%, y favorecer las situaciones en casos que la mujer esté infrarrepresentada, ya que se trata de una acción positiva plenamente ajustada a derecho.

Además, pretendemos fomentar la igualdad de oportunidades, de trato y de transparencia con el fin de que las técnicas de selección sean objetivas y no discriminatorias, teniendo en cuenta la experiencia, formación académica y complementaria, capacidades y habilidades sin tener en cuenta el sexo de la persona.

ACCIÓN 01	Las convocatorias de plazas deberán ir incluidas de un informe de impacto de género
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Jefatura Recursos Humanos/ Jefatura Sistemas de Información
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Coincidencia entre el número de convocatorias el número de impactos de género realizados

ACCIÓN 02	Se mantendrá la variable sexo en los datos del personal recogidos en las aplicaciones informáticas y se continuará desagregando los datos para la realización de estadísticas o cualquier otro documento para definir verificaciones y/o indicadores que permitan medir el impacto de cualquier cuestión con perspectiva de género y para la evaluación de los planes de igualdad.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Sistemas de Información/ Recursos Humanos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Comprobar que los datos de personal se sigue aplicando la desagregación por sexo.

ACCIÓN 03	Se publicarán las convocatorias de acceso al empleo del CHPC usando un lenguaje inclusivo, intentando divulgar una imagen no estereotipada de los empleos. Se hará referencia al compromiso explícito del CHPC con la IOMH
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Jefatura Recursos Humanos/ Comunicación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Examen aleatorio de convocatorias

ACCIÓN 04	Incorporar en los temarios de los procesos selectivos materias sobre legislación relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Recursos Humanos/ Servicios Jurídicos.
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de los temarios

ACCIÓN 05	Incluir en las convocatorias de selección y provisión un párrafo en el que se señale si existe infrarrepresentación de la mujer. Entendiendo como tal una presencia menor al 40%.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Jefatura Recursos Humanos / Servicios Jurídicos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las convocatorias

ACCIÓN 06	Se aplicará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, según la tipología de puesto de trabajo, teniendo en cuenta la distribución inicial de mujeres y hombres en el ámbito de actuación.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Jefatura Recursos Humanos / Servicios Jurídicos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las convocatorias

ACCIÓN 07	El personal que elabora las bases de las convocatorias e integrantes de tribunales tendrán formación en materia de igualdad para asegurar que la igualdad pueda incorporarse en los procesos.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Dirección
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Comprobar que se ha recibido la formación en tiempo y forma

ACCIÓN 08	Procurar que los tribunales de selección sean paritarios. En el caso de que no sea posible se emitirá un informe indicando las causas.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Recursos Humanos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe con la composición de tribunales conformados

ACCIÓN 09	Revisar la denominación de los puestos de trabajo de la RPT haciendo uso de un lenguaje inclusivo.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Recursos Humanos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Aprobación de la RPT con perspectiva de género. Evidenciar que quienes la han revisado tienen formación específica en la materia.

ACCIÓN 10	Incorporar en los baremos de los procesos selectivos, movilidades… una puntuación de 0,15 añadido si el curso baremado es relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Jefatura Recursos Humanos / Servicios Jurídicos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las convocatorias

ACCIÓN 11	Realizar un estudio de los puestos de trabajo que pueden acogerse a la modalidad de teletrabajo
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Recursos Humanos / SPRL / Comisión Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Listado

Área 2.Formación

La formación es fundamental para garantizar la implementación del PIO. Dado que hasta el momento solo el 42% de la plantilla se ha formado en materia de igualdad se va a hacer especial hincapié en alcanzar a la totalidad de la plantilla durante este segundo PIO.

Por ello nos fijamos los objetivos de integrar la IOMH de modo trasversal en la organización garantizando el acceso a la formación y fomentando la formación en igualdad de todo el personal.

La perspectiva de género se tendrá en cuenta en la detección de necesidades formativas.

ACCIÓN 12	Completar la sensibilización a la plantilla a través de talleres y continuar impartiendo formación específica en materia de IOMH al personal de equipo directivo, mandos intermedios y áreas implicadas en la gestión de personal.
PERIODICIDAD	La periodicidad de esta acción es permanente
RESPONSABILIDAD	Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Relación de acciones formativas e informes de asistencia

ACCIÓN 13	Informar a la plantilla de todas las acciones formativas tanto internas como externas que pueden realizar en materia de igualdad. Para favorecer el acceso a cursos de formación en condiciones de igualdad se facilitará el acceso a la formación y cursos selectivos al personal con permisos por nacimiento, adopción, IT derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Formación /Comunicación /Comisión de Igualdad.
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de acciones informadas

ACCIÓN 14	Impulsar las acciones formativas (de al menos 15 horas) en materia de igualdad a toda la plantilla, proporcionando datos desagregados por categorías y por sexo , así como el número de horas recibidas. Haciendo especial hincapié en personas que no han recibido todavía ningún tipo de formación en materia de igualdad.
PERIODICIDAD	Permanente.
RESPONSABILIDAD	Formación /Comunicación/ Comisión Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Relación de acciones formativas e informes de asistencia

ACCIÓN 15	Reformular el cómputo de horas formativas en materia de igualdad. Así, 25 horas de las acciones formativas, presenciables y/o online, sobre lenguaje no sexista o prevención de violencia de género procedente de organizaciones acreditadas, administraciones públicas, universidades y sindicatos no computarán a efectos de petición del máximo número de acciones formativas anuales de los planes de formación ni tampoco en las horas destinadas a formación.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	RRHH / Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Relación de solicitudes y concesiones realizadas

ACCIÓN 16	Se procurará que la formación propia del Consorci, presencial o vía online, sea en horario laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de formación realizada

ACCIÓN 17	Se facilitará información y acceso a la formación propia del Consorci, en especial aquellas personas que se encuentren en ese momento ejerciendo los derechos de corresponsabilidad.
PERIODICIDAD	Permanente.
RESPONSABILIDAD	Formación/Dirección/Comunicación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Prescripción online y divulgar a todo el personal el plan de formación

ACCIÓN 18	Procurar la inclusión de todas las categorías profesionales en la programación de la formación
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de formación realizada

ACCIÓN 19	Facilitar formación al conjunto de profesionales fomentando las buenas prácticas tanto en las relaciones laborales, como en la atención sanitaria en la diversidad afectivo sexual. Así mismo, se promoverá el impulso de acciones formativas de liderazgo y empoderamiento con perspectiva de género para mujeres.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de formación realizada

ACCIÓN 20	La planificación formativa incorporará prioridades con respecto a las personas destinatarias: personas que se reincorporan tras el ejercicio de los permisos de corresponsabilidad y mujeres víctimas de violencia de género.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de formación realizada

ACCIÓN 21	Adoptar acuerdos de colaboración con otras instituciones que permitan la transferencia de información, la comunicación y la posibilidad de colaborar en actividades de sensibilización social y cultural, de desarrollo científico y tecnológico, de formación y fomentar la participación y el acceso, de las personas vinculadas a las citadas entidades.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Relación de acuerdos llevados a cabo

ACCIÓN 22	Seguir fomentando el uso del lenguaje no sexista e imágenes libres de sesgo de género en todas las áreas de funcionamiento del Hospital con la organización periódica de talleres formativos a cargo de la periodista del centro sanitario.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación /Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Relación de talleres y hoja con firma de asistencia

Área 3. Investigación

ACCIÓN 23	Seguir fomentando y divulgando líneas de investigación que contemplen la perspectiva de género. Así, las investigaciones deberán contemplar la dimensión transversal de la igualdad y las consecuencias que las diferencias de género tienen para mujeres y hombres.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Responsables Investigación/Dirección/Comunicación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión aleatoria de estudios de investigación

ACCIÓN 24	Promover y participar en actos de reconocimiento y divulgación de las investigaciones que integren una perspectiva de género.
PERIODICIDAD	Permanentemente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Constatar con material gráfico el acto organizado

Área 4. Promoción

ACCIÓN 25	Las convocatorias de promoción irán acompañadas de un informe de impacto de género
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Jefatura RRHH/Jefatura Sistemas de la Información
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Comprobar que cada convocatoria tiene su informe de impacto de género

ACCIÓN 26	Garantizar la igualdad de oportunidades para la promoción de hombres y mujeres con el uso de mecanismos adecuados para la difusión de las plazas vacantes (acceso a Intranet, web)
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las difusiones

ACCIÓN 27	Garantizar por medio de la adecuada publicidad (web, circulares, intranet, correo electrónico, correo postal, etc.) que toda la plantilla es conocedora de los procesos de promoción, especialmente los centros periféricos y las personas que están ejerciendo los derechos de corresponsabilidad.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Jefatura RRHH/Jefatura Sistemas de la Información
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las difusiones

ACCIÓN 28	Tener en cuenta criterios de valoración objetivos, sin que haya discriminaciones indirectas con el fin de garantizar la igualdad en la promoción y garantizar que las comisiones de evaluación sean mixtas (en el caso de que no sea posible, emitir un informe).
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Jefatura RRHH/Dirección
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de los criterios de valoración

ACCIÓN 29	Asegurar que el equipo responsable de la evaluación de la promoción tiene formación en materia de IOMH y que esté compuesto por mujeres y hombres.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Jefatura RRHH/Dirección
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de la formación o aportación por el equipo de que posee la formación.

ACCIÓN 30	Solicitar y obtener el reconocimiento como Institución comprometida con la Igualdad. En nuestro ámbito nacional existen diferentes sellos y distintivos para aquellas organizaciones que elaboren planes de igualdad. Estos distintivos favorecen la imagen corporativa de la institución.
PERIODICIDAD	Comisión de Igualdad/Calidad/Dirección
RESPONSABILIDAD	Puntual
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Presentación de la solicitud

Área 5. Presencia Equilibrada

Con las acciones de este apartado pretendemos facilitar y fomentar la presencia de mujeres en lugares, comisiones, representaciones o espacios en los que se tomen decisiones.

ACCIÓN 31	Se procurará que haya una presencia equilibrada en consejos, comisiones, comités y tribunales, observando siempre los principios de profesionalidad y especialización de las personas integrantes. Si la presencia no fuera posible se emitirá un informe que lo justifique.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Calidad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe en el que se constate el equilibrio o si no es posible los motivos que lo justifican.

ACCIÓN 32	Las centrales sindicales procurarán adoptar una política de equilibrio en la elaboración de candidaturas de cara a las elecciones para órganos de representación de personal, con atención a la composición y también al orden establecido, garantizando así el principio de presencia equilibrada. Si no fuera posible se emitirá un informe que lo justifique.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Responsables sindicales/ Comisión de igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Análisis de las candidaturas de las elecciones

Área 6. Retribuciones

El Consorci vela por la implementación de una política retributiva que elimina la brecha salarial entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 33	Realizar un análisis de la RPT y de los diferentes tipos y niveles de complementos salariales para corregir, en su caso, las desigualdades que pudieran producirse. El informe incluirá un estudio cuantitativo desagregado por sexo del personal, vinculando y detallando en el mismo los datos numéricos absolutos de la media y la mediana del salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Todos ellos desglosados por cada tipo de complemento y desagregados por categorías y sexos. Indicando los porcentajes relativos horizontales y verticales
PERIODICIDAD	Anual
RESPONSABILIDAD	Jefatura RRHH/Estadística
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	El informe con las conclusiones y resultados del estudio

ACCIÓN 34	Garantizar la aplicación efectiva del principio de transparencia y de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo para combatir la brecha vertical o techo de cristal. Para ello se realizará un análisis pormenorizado de la brecha salarial por categorías, edad, etc.
PERIODICIDAD	Anual
RESPONSABILIDAD	Dirección económica/RRHH/Estadística
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Publicación en el portal de transparencia

ACCIÓN 35	El departamento de Recursos Humanos facilitará al final de cada año a la comisión de igualdad el informe que recoja toda la información necesaria para el análisis y estudio de la brecha salarial.
PERIODICIDAD	Puntual, una vez al año
RESPONSABILIDAD	Recursos Humanos/Estadística
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	El informe de RRHH

EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD

Este eje tiene como objetivo facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en una cultura de corresponsabilidad para evitar así los obstáculos en la promoción profesional.

Deseamos promover e implementar medidas que hagan realidad la conciliación. Aunque se lleva ya tiempo aplicando al personal del CHPC medidas de conciliación, existe una demanda creciente para que éstas se consoliden y amplíen. En una cultura de igualdad de género es imprescindible la presencia de mujeres y hombres en el contexto de convivencia familiar y laboral.

También es necesario seguir apelando a la corresponsabilidad, ya que una baja incidencia de este principio en el ámbito social y laboral influye de forma directa en el mantenimiento de importantes desigualdades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, es imprescindible hacer una especial mención a la necesidad de adoptar medidas para la conciliación laboral con la vida personal, entendiendo ésta como el espacio y el tiempo propios, individuales, de cada uno o cada una, en los que las personas se ocupan de sí mismas.

ACCIÓN 36	Impulsar un cambio en la metodología de las reuniones, que incorporará la posibilidad de su celebración mediante videoconferencia, a fin de evitar desplazamientos y ahorrar tiempo.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Dirección/Sistema de la Información/Docencia/Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de cada grupo de cuantas reuniones se han realizado por vía telemática.

ACCIÓN 37	Programar encuentros profesionales en horarios que no interfieran en la compaginación de la vida personal y laboral. Por tanto, siempre que sea posible, las reuniones serán en horario laboral. Se motivarán los casos en que no sea posible.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Departamento organizador de cada reunión
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Análisis aleatorio de convocatorias de reuniones

ACCIÓN 38	Respetar el tiempo libre de las personas trabajadoras, atendiendo el derecho de desconexión digital. Únicamente se contactará con el personal fuera del horario laboral en casos urgentes y por el método de comunicación reglamentario.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Mandos intermedios/jefaturas
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Realización de informes que acrediten que la acción se cumple

ACCIÓN 39	Flexibilizar el horario en una hora tanto a la entrada como a la salida de la jornada siempre que sea posible y garantice el normal funcionamiento de los servicios para facilitar la conciliación.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Recursos Humanos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Solicitud y concesión de la petición

ACCIÓN 40	Se procurará un avance en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero desde la perspectiva del fomento de la cultura de la corresponsabilidad entre ambos sexos en la distribución de cargas del ámbito privado (tareas domésticas y cuidados de las personas). Para ello, se realizará una campaña informativa anual a todo el personal para que conozca quién puede conciliar y cómo.
PERIODICIDAD	Anual
RESPONSABILIDAD	RRHH/Servicios jurídicos/Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión anual de campañas realizadas.

ACCIÓN 41	Se realizarán campañas informativas y/o formativas de estímulo al personal masculino en materia de nuevas masculinidades y corresponsabilidad familiar.
PERIODICIDAD	Anual
RESPONSABILIDAD	RRHH/Servicios jurídicos/Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión anual de campañas realizadas.

ACCIÓN 42	Visibilizar la importancia de los cuidados familiares y respetar y promocionar el uso de las medidas de conciliación de todo el personal del CHPC, especialmente por parte de los hombres.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	RRHH/Servicios jurídicos/Comunicación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión anual de campañas realizadas.

ACCIÓN 43	Realizar campañas que eviten la pervivencia del rol reproductivo femenino que perpetua la cultura de que los cuidados son responsabilidad de las mujeres con la realización de campañas informativas y/o formativas.
PERIODICIDAD	Anual
RESPONSABILIDAD	RRHH/Servicios jurídicos/Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión anual de campañas realizadas.

ACCIÓN 44	Abrir un buzón virtual que recoja sugerencias y propuestas sobre conciliación cuyo contenido se analizará por la comisión de igualdad y se propondrá a RRHH y a la dirección del centro.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comisión Igualdad/Comunicación/Estadística
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión anual de sugerencias recibidas e informe de las aplicadas

ACCIÓN 45	Se realizará una encuesta entre el personal del CHPC para conocer las necesidades en materia de conciliación de la vida familiar y laboral para intentar ajustarlas a las estrategias de la organización en la medida de lo posible.
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	RRHH/Servicios jurídicos/Comunicación/Estadística
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Análisis de los datos obtenidos y viabilidad

ACCIÓN 46	Se establecerá el inicio y finalización de las reuniones en horario compatible con la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, preferiblemente en horario de mañana.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Dirección/Docencia/ Todos los servicios
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión anual de reuniones realizadas, horario, metodología.

ACCIÓN 47	Se informará y formará al personal de todos los derechos relacionados con el nacimiento y la adopción, así como de disfrutar del permiso de lactancia de hijas e hijos.
PERIODICIDAD	Puntual, revisión si la normativa establece cambios.
RESPONSABILIDAD	RRHH /Comunicación/ Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Elaboración de una guía que estará disponible en la intranet.

ACCIÓN 48	Se facilitará información sobre recursos de otras administraciones de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (ejemplo Servicio de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Castellón).
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comisión Igualdad/Comunicación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisar que se informa de ello en web, intranet, redes sociales, tablón de la igualdad…

ACCIÓN 49	Promover y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal. En caso de familia monoparental se apoyará el proceso para que se pueda disfrutar de las semanas adicionales por cuidado de su hija/o que corresponda al permiso de paternidad/maternidad.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	RRHH/Servicios jurídicos/Dirección
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión anual de adecuaciones realizadas.

EJE 3. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN CORPORATIVA

En todos los actos de comunicación del Consorcio se garantizará el uso de un lenguaje no sexista, neutro e inclusivo, y se representarán la diversidad cultural, edad, el físico, la raza, la orientación sexual, los modelos familiares de las personas que integran la organización y la sociedad en general.

Se promoverá en la comunicación el protagonismo de las mujeres y vamos a hacerlas visibles en todos los ámbitos, igual que se está haciendo con los hombres. Así, nuestro deseo es promover la incorporación de la perspectiva de género en los documentos, proyectos, informes, acuerdos...

Se evitará unir la masculinidad a valores como el poder, la competitividad o la agresividad. También se vigilará la transmisión de patrones tradicionales de feminidad y masculinidad (mujeres dulces / hombres agresivos; mujeres cuidadoras /hombres proveedores).

Se promoverán unos usos lingüísticos que permitan hacer visibles a las mujeres en los textos, sobre todo en las referencias genéricas a profesiones, oficios, cargos o funciones, particularmente en singular y cuando un texto hace referencia a una persona determinada, o a un grupo de personas del mismo sexo, se adaptará el discurso al género que corresponde.

Se mostrarán las mujeres y los hombres en las mismas situaciones, trabajo y posiciones y se evitarán los estereotipos sexistas, especialmente aquellos que resulten discriminatorios.

ACCIÓN 50	Crear en la intranet una carpeta denominada igualdad en la que esté disponible toda la información relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Jefatura Sistemas de la Información/Comisión Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las difusiones

ACCIÓN 51	Incluir el hashtag “ElProvincialperlaigualtat” en todas las informaciones relacionadas con la igualdad y, en la medida de lo posible, en la documentación oficial del Consorci.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Jefatura Sistemas de la Información/Dirección
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las difusiones

ACCIÓN 52	Con el fin de difundir una cultura de compromiso con la igualdad se redactará y distribuirá entre toda la plantilla un decálogo que declara el compromiso institucional con la igualdad de género.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las difusiones

ACCIÓN 53	Revisión permanente de los contenidos de la web para que incorporan perspectiva de género.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Jefatura Sistemas de la Información/ Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las difusiones

ACCIÓN 54	Continuar con la difusión de guías y otros recursos que faciliten el uso de un lenguaje administrativo y sanitario no sexista ni discriminatorio, y de imágenes.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las difusiones

ACCIÓN 55	Corregir con lenguaje igualitario las identificaciones profesionales
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/RRHH
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las difusiones

ACCIÓN 56	Se realizará una presentación interna y pública del II Plan de Igualdad, así como reuniones informativas sobre la evolución del plan y su seguimiento cada 6 meses.
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	Comunicación/ Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Propia presentación

ACCIÓN 57	Se realizará presentación interna y pública de las actualizaciones que se lleven a cabo del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo del CHPC en el caso de que las haya.
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	Comunicación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Constatación de las presentaciones

ACCIÓN 58	Diseñar y poner en marcha un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, corresponsabilidad, decálogo….
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	Comisión de igualdad/Comunicación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Elaboración del plan de comunicación

ACCIÓN 59	Se distribuirá a todos los departamentos el II PIO con un extracto de aquellas medidas que sean de su responsabilidad con el fin de que puedan ejecutarlas, así como la ficha de seguimiento para que dichas acciones puedan ser evaluadas.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad/Responsable de las fichas de seguimiento
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las fichas de seguimiento

ACCIÓN 60	Se utilizará en comunicaciones internas y externas un lenguaje inclusivo que visibilice a las mujeres y las represente junto a los hombres en un plano de igualdad. Para ello se continuará con la revisión de manuales de calidad, RPT, documentación de bienvenida etc.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación.
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Análisis aleatorio de documentos.

ACCIÓN 61	Promover un cambio de valores mediante la cultura de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Para ello, se hará visible en la web y redes sociales oficiales las siguientes conmemoraciones y se promoverán eventos relacionados con estas fechas señaladas: Día contra la mutilación genital femenina (6 de febrero) Día contra la discriminación salarial (22 de febrero) Día de la Mujer (8 de marzo) Día contra la LGTB-Fobia (17 de mayo) Día Internacional por la salud de las mujeres (28 de mayo) Día del orgullo (28 de junio) Día Mundial contra la trata de personas (30 de julio) Día contra la explotación sexual y el tráfico de personas (23 de septiembre) Día para la eliminación contra la violencia de género (25 de noviembre)
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de la ejecución de la acción

ACCIÓN 62	Insisitir en que el Consorci y sus centros periféricos son espacios libres de todo tipo de violencias contra las mujeres.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Constatar informaciones y/o actividades llevadas a cabo

ACCIÓN 63	Se condenarán públicamente con minutos de silencio los atentados contra la vida de las mujeres cada vez que se produzca un caso grave en la provincia.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad/Dirección
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Fotografías de las concentraciones silenciosas

ACCIÓN 64	Elaborar un manifiesto de duelo y condena por parte del Consorci para mostrar el rechazo a la violencia machista y vicaria. Incluir en la web e intranet una declaración institucional que refleje la tolerancia cero ante la violencia de género.
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Propio manifiesto

ACCIÓN 65	Dar a conocer dispositivos de atención a mujeres: teléfono derechos mujeres como las líneas telefónicas 900191010 y 016
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Jefatura Sistemas de la Información
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión de las difusiones

ACCIÓN 66	Desarrollar campañas de información, sensibilización y prevención especializadas en materia LGTBI+ entre el personal del Consorci. sociales, medios, intranet, correo corporativo)
PERIODICIDAD	Anual
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Formación/Docencia/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de campañas

ACCIÓN 67	Divulgación entre el personal de los protocolos de atención y buenas prácticas en el entorno sanitario que den una respuesta adecuada a las situaciones derivadas de la orientación, identidad, expresión de género y características sexuales.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Calidad/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de campañas

ACCIÓN 68	Divulgación de los protocolos generales para los procesos de atención sanitaria transespecífica que garanticen la igualdad de atención
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Calidad/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe de divulgación de dichos protocolos

ACCIÓN 69	Motivar la participación del personal en materia de igualdad habilitando vías para que puedan expresar sus opiniones, sugerencias y otras medidas que favorezcan la no discriminación.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Revisión anual de sugerencias recibidas, e informe de las aplicadas.

ACCIÓN 70	Incorporar en los protocolos de acogida y manual de bienvenida establecidos información sobre la existencia del Plan de Igualdad y un resumen de su contenido y derechos del personal, así como del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	Calidad/Comunicación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Análisis de los protocolos de acogida

ACCIÓN 71	Incluir temas de Igualdad de Oportunidades en encuestas de satisfacción de la plantilla.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Análisis de la encuesta

ACCIÓN 72	Visibilizar a través de vídeos, cuentos, folletos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la realidad LGTBI. Para ello, se publicará en la web recursos pedagógicos que fomenten la igualdad y que estén relacionados con la diversidad sexual y de género.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Calidad/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de campañas

ACCIÓN 73	Promover un cambio de valores mediante la cultura de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Para ello, se expondrán obras de artistas de la provincia en el ámbito de la producción artística y cultural en el hall de entrada.
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Calidad/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de las exposiciones realizadas

EJE 4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La planificación y las actuaciones del Servicio de Prevención relacionadas con la seguridad, prevención y vigilancia de la salud incorporarán, en todos los casos, la perspectiva de género.

Tener en cuenta la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales aporta claramente un efecto positivo en las condiciones de trabajo en general.

Si somos conscientes de las desigualdades de género y de cómo influyen en los riesgos laborales se pueden aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras y contribuir a erradicar las desigualdades de género en este ámbito.

Nuestro Servicio de Prevención de Riesgos laborales ha incorporado en los últimos años la integración de la perspectiva de género en la protección de la salud y la seguridad de trabajadores y trabajadoras, y se van a seguir manteniendo esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo de todo el personal realizando, de forma sistemática, el análisis de la situación por género.

ACCIÓN 74	Posibilitar que el personal de los Servicios de PRL reciba formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe de las acciones de formación

ACCIÓN 75	Investigar cuáles han sido las enfermedades determinantes de las bajas analizando con perspectiva de género la etiología laboral.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Servicios Salud Laboral /Prevención de Riesgos Laborales
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informes realizados

ACCIÓN 76	Tras el estudio de la acción anterior analizar si con la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos y adopción de medidas preventivas se podría reducir la incidencia de estas patologías en las mujeres de la plantilla del CHPC
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Servicio Prevención Riesgos laborales
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual

ACCIÓN 77	Realizar evaluaciones de riesgo higiénicas y ergonómicas de los puestos de trabajo con perspectiva de género
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Servicio Prevención riesgos laborales
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informes anuales

ACCIÓN 78	Promocionar la salud integral de las mujeres con el objetivo de obtener una buena calidad de vida durante todas las etapas de la misma. Para ello se apoyará la realización de cursos y talleres adecuados.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Salud Laboral/Formación
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual

ACCIÓN 79	Difundir el protocolo de protección a la maternidad (embarazo y lactancia) y elaborar una relación de los trabajos, tareas y actividades laborales que puedan suponer un riesgo para la salud de la mujer embarazada o del feto y en periodo de lactancia.
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	Servicio de Prevención de riesgos laborales
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe de la relación de puestos

ACCIÓN 80	Realizar evaluaciones de riesgos laborales considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio de los daños para la salud derivados del trabajo.
PERIODICIDAD	Permanentemente
RESPONSABILIDAD	Prevención de Riesgos Laborales
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Número de evaluaciones de riesgos con perspectiva de género.Análisis del absentismo laboral con perspectiva de género

ACCIÓN 81	Establecer acciones preventivas integrales y no sesgadas que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que puedan derivarse de la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.
PERIODICIDAD	Permanentemente
RESPONSABILIDAD	Prevención de Riesgos Laborales
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Número de puestos de trabajo evaluados por riesgo psicosocial atendiendo a los determinantes de género.

ACCIÓN 82	Se impulsarán medidas para la adaptación o cambio de puesto de trabajo por riesgo en situación de embarazo y lactancia natural que no suponga una merma económica para las mujeres.
PERIODICIDAD	Permanentemente
RESPONSABILIDAD	Dirección/ Recursos Humanos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe con el número de adaptaciones y/o cambios de puestos de trabajo realizados

EJE 5. VIOLENCIA DE GÉNERO. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La creación de un entorno laboral de apoyo a la trabajadora que sufre violencia de género que favorezca la permanencia en su puesto de trabajo y el desarrollo de su labor profesional es fundamental.

El hospital debe ser un espacio de trabajo seguro, respetuoso y productivo, donde el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género no se permitan ni se toleren, sino todo lo contrario, se combatan y rechacen con contundencia.

ACCIÓN 83	Se divulgarán los recursos de atención especializada en materia de violencia de género que existan. SIO, Institut de la dona (Conselleria d'Igualtat), Delegación del Gobierno contra la violencia de género (Ministerio de Igualdad)
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de campañas

ACCIÓN 84	Conmemorar el día 25 de noviembre , día internacional para la eliminación de la violencia de género.
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Constatar el acto conmemorativo con imágenes, audiovisuales, notas de prensa etc

ACCIÓN 85	Se revisará y actualizará el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión. El protocolo estará disponible en la web, intranet y se incluirá en la documentación de bienvenida.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad/Comité seguridad y salud/ sistemas de la información/ Recursos Jurídicos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Protocolo actualizado

ACCIÓN 86	Elaborar un decálogo de compromisos adoptados por el CHPC, respecto de la tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de campañas

ACCIÓN 87	Desarrollar campañas destinadas a erradicar la LGTBI+fobia
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de campañas

ACCIÓN 88	Difundir los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Comisión de Igualdad/Servicios jurídicos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anual de campañas

ACCIÓN 89	Realizar una campaña informativa sobre la labor de la comisión de conflictos del centro que, entre sus funciones, está la de gestionar denuncias que el personal pueda presentar por casos de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	Comunicación/Servicios jurídicos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe de la campaña

ACCIÓN 90	Elaborar un protocolo similar al de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública para la movilidad de las trabajadoras del Consorci en situación de violencia de género
PERIODICIDAD	Puntual
RESPONSABILIDAD	Comisión Igualdad/Recursos Humanos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	protocolo y número de solicitudes aceptadas

ACCIÓN 91	Las empleadas víctimas de violencia de género podrán reordenar su jornada laboral para facilitar las condiciones que le permitan superar la situación de violencia de género.
PERIODICIDAD	Permanente
RESPONSABILIDAD	Jefatura de Recursos Humanos
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe anónimo de RRHH

EJE 6- BIENES Y SERVICIOS

El objetivo de este eje es introducir medidas que aseguren una mayor igualdad social en la adjudicación de la contratación pública.

ACCIÓN 92	Promover la paridad y garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las mesas de contratación pública .
PERIODICIDAD	Anual
RESPONSABILIDAD	Contratación/ Comisión de Igualdad
VERIFICACIONES y/o INDICADORES	Informe del servicio de contratación

FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

N.º Area:
N.º de Acción:
N.º de Ficha:

OBJETIVO GENERAL:
OBJETIVO/S ESPECÍFICO/S:
MEDIDAS/ACCIONES/ACTUACIONES:
INDICADOR/ES:
ACCIONES REALIZADAS:

RECURSOS ASIGNADOS:

- ☐ Externos
- ☐ Propios

PERIODICIDAD:

- ☐ Permanente
- ☐ Puntual
- ☐ Anual

COSTE:

- ☐ Estimado
- ☐ Final
- ☐ Incluido en el coste propio de funcionamiento de órganos directivos y servicios responsables

CARGO Y NOMBRE RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES:

- ☐ Dirección Económica
- ☐ RRHH
- ☐ Unidad de Calidad
- ☐ Formación
- ☐ Comunicación
- ☐ Estadística
- ☐ PRL
- ☐ Servicios Jurídicos
- ☐ Unidad/Jefatura/ Negociado de:
- ☐ Comisión de Igualdad

CARGO Y NOMBRE DE LA PERSONA RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES:

TEMPORALIZACIÓN:

Codificación de Prioridad:

Fecha de implementación acción:

Fecha recogida de datos:

ESTADO:

- ☐ En ejecución
- ☐ Realizada
- ☐ No realizada

OBSERVACIONES (dificultades encontradas, soluciones emprendidas en su caso ...)

Fecha Evaluación

Acta 1 de la Comisión negociadora del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consorci Hospitalari Provincial de Castellón

El 23 de junio de 2021 se ha reunido la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consorci Hospitalari Provincial de Castellón para tratar, entre otros asuntos, la composición de la comisión negociadora que se va a ocupar de la elaboración del II Plan de igualdad.

Dicha comisión negociadora va a estar integrada por las siguientes personas:

Por la parte social:

Amalio Palacios (CCOO)
Elvira Sancho (UGT)
Bibiana Vilar (SATSE)
Salvador Tello (CSI-CSIF)

Por la parte de la empresa:

M. Carmen Castillo
Salvador Escrig
Cristina Sorlí
Francisco Díaz

Cabe destacar el consenso que ha habido en la composición de la comisión, que ha acordado que se reunirá por primera vez el jueves, 8 de julio, a partir de las 9:30 horas.

En la reunión se ha decidido que Carmen Castillo ocupe la secretaría de este órgano y remita a las personas que forman parte de la comisión negociadora la evaluación del I Plan de Igualdad, así como los borradores de los Planes del II Plan de Igualdad en los que se ha trabajado hasta el momento.

Asimismo se ha acordado que de aquí al 8 de julio las personas de la comisión negociadora revisen la documentación aportada y estudien las recomendaciones y sugerencias oportunas para avanzar en la elaboración del Plan de Igualdad.

La reunión ha finalizado con el deseo expreso de todos los integrantes de trabajar para contar a la mayor brevedad posible con un nuevo Plan de Igualdad.

SATSE

Elvira Sancho

Castellón, 23 de junio de 2021

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló fue aprobado por unanimidad el 19 de enero de 2022 por la comisión negociadora integrada por las siguientes personas:

María Carmen Castillo Lozano

Salvador José Escrig Grimal

Esther Herrero Herrero

Juan López Tarjuelo

Amalio Palacios Cano

Elvira Sancho Mateu

Bibiana Vilar Usó

El documento fue presentado a la Comisión Paritaria de Igualdad el 20 de enero de 2022 en una reunión en la que se puso en valor el esfuerzo y trabajo realizado por la comisión negociadora y se decidió iniciar los trámites pertinentes necesarios para la entrada en vigor del citado plan a la mayor brevedad posible.