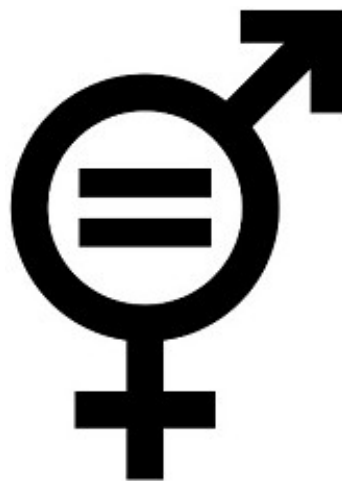


c



II Plan de Igualdad 2.022 - 2.025

CONTENIDOS

	Pàgina
INTRODUCCIÓ	1
CREACIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA D'IGUALTAT I DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL II PLA D'IGUALTAT 1	
PROMOCIÓ DE LA CULTURA DE LA IGUALTAT	3
PRESENTACIÓ	4
MARC NORMATIU	7
CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA	10
BRETXA SALARIAL ANY 2020	23
FORMACIÓ	26
COMUNICACIÓ	27
SALUT LABORAL	28
ASSETJAMENT SEXUAL	30
ANÀLISI DAFO	30
FORTALESES	31
ALIANCES	31
DEBILITATS	32
OPORTUNITATS	32
AMENACES	32
SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	32

ANNEXOS

FITXA D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT ACTA

COMPOSICIÓ COMISSIÓ NEGOCIADORA

ACORD FINAL COMISSIÓ NEGOCIADORA

INTRODUCCIÓ

COMPROMÍS

La presidència del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló (CHPC) fa explícit el seu compromís institucional en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, eliminant qualsevol mena de discriminació que augmente les desigualtats per raó de sexe, així com en l'impuls i el foment de mesures per a assolir la igualtat real en el si de la nostra organització.

En aquest sentit, estableix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política, d'acord amb la definició que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. (Annex 1).

S'han fet nombroses accions i avanços en aquest camp durant la vigència del primer pla d'igualtat en el període 2014-2017 i es pretén continuar en la mateixa línia, adaptant aquest segon pla a la realitat social i els avanços en matèria d'igualtat que s'han donat des de l'aprovació del primer document.

El Consorci Hospitalari Provincial és una institució que actua i treballa per a assolir la igualtat real de tracte i oportunitats entre dones i homes i difondre una cultura organitzacional de compromís amb la igualtat.

Les necessitats que estiguen motivades per l'elaboració del Pla d'igualtat del Consorci seran ateses en els termes que disposa la Llei d'hisenda pública de la Generalitat Valenciana i altra normativa aplicable, a càrrec del pressupost de l'entitat en la mesura en què es complisquen els requisits legals aplicables. (Annex 2)

CREACIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA D'IGUALTAT I DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL II PLA D'IGUALTAT

Comissió Paritària d'Igualtat

Des de juliol de 2013 el Consorci disposa d'una Comissió Paritària d'Igualtat d'Oportunitats. Aquesta primera comissió tècnica es va constituir amb la finalitat de preparar el primer pla d'igualtat i garantir el seu procés de disseny i elaboració.

Aquesta comissió és de caràcter paritari amb representació de la direcció i la representació de treballadores i treballadors, alhora que respon al principi de presència equilibrada de dones i homes.

Així, la componen representants que proposa la direcció i representants de les treballadores i els treballadors, més un suplent per cadascuna de les representacions. (Annex)

La Comissió d'Igualtat té les competències següents:

1. Vetlar pel compliment del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el Consorci.
2. Atendre les consultes o els dubtes plantejats per la plantilla de l'Hospital referent al Pla d'igualtat.
3. Aprovar el Pla d'igualtat que es posarà en marxa.
4. Impulsar la difusió del Pla d'igualtat i promoure'n la implantació.
5. Promoure l'execució i el seguiment de les accions, així com l'avaluació del Pla d'igualtat.
6. Totes les altres funcions que la Comissió s'atribuïska per consens o li siguen encomanades per la Comissió del conveni col·lectiu orientades a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

Comissió Negociadora del II Pla d'Igualtat

El 23 de juny de 2021 es va reunir la Comissió Paritària d'Igualtat d'Oportunitats del Consorci per a tractar, entre altres assumptes, la necessitat imperiosa d'impulsar el II Pla d'igualtat i decidir, per tant, qui anaven a compondre la comissió negociadora que s'anava a ocupar de l'elaboració del pla després de l'exposició de l'informe de serveis jurídics sobre la normativa vigent que afecta els plans d'igualtat.

Aquesta comissió negociadora està integrada per les persones següents:

En representació de les treballadores i els treballadors:

Amalio Palacios Cano (CCOO)

Elvira Sancho Mateu (UGT)

Bibiana Vilar Usó (SATSE)

Salvador Tello Escrig (CSI-CSIF)

Per la part de l'Administració:

María Carmen Castillo Lozano

Salvador José Escrig Grimal

Roger Sanchordi Guinot

María Dolores Ibáñez Velázquez

Aquesta comissió negociadora ha tingut les competències següents:

- a) Negociació i elaboració del diagnòstic.
- b) Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- c) Identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a implementar-lo, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- d) Impuls de la implantació i la difusió del Pla d'igualtat en l'empresa.
- e) Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'igualtat implantades.
- f) Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o siguin acordades per la mateixa comissió, inclosa la remissió del Pla d'igualtat que fora aprovat davant de l'autoritat laboral competent a l'efecte del registre, el depòsit i la publicació.
- g) Garantir la formació de les persones que componen la CNPI.

A més, la comissió negociadora s'ocuparà de l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

PROMOCIÓ DE LA CULTURA DE LA IGUALTAT

Les persones encarregades de la redacció d'aquest pla pretenem consolidar polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes amb l'adopció de les mesures organitzatives necessàries, comptant amb la participació de tots els col·lectius professionals.

S'ha de continuar amb la transformació de base ja iniciada en el desenvolupament del I Pla d'igualtat, per la qual cosa és necessària la promoció d'una cultura igualitària i la implantació de la perspectiva de gènere en les decisions i les actuacions institucionals. Això implica tots els àmbits d'actuació institucional i no només la gestió dels recursos humans. Només així es podran assumir els objectius que es fixen en aquest nou pla.

Amb aquest objectiu, és necessari que aquesta cultura igualitària siga assumida per la institució com un vertader compromís de tot l'equip directiu i els càrrecs intermedis, que ha de comptar amb la participació i la implicació dels col·lectius professionals.

PRESENTACIÓ

L'objecte del Consorci és la prestació de l'assistència i els serveis sanitaris, socials i de desenvolupament del coneixement, així com la participació en programes de salut, prevenció de malalties i rehabilitació, tot això, en els termes previstos en el Reial decret 1030/2006, de 15 de setembre, pel qual s'estableix la cartera de serveis comuns del Sistema Nacional de Salut i el procediment per a actualitzar-la.

Els valors humans, la relació amb les persones i un entorn personalitzat en el qual cada pacient és el centre del sistema configuren l'eix essencial de la nostra activitat, juntament amb la innovació tecnològica de la qualitat global del centre. Com a organització sanitària, i en atenció a la normativa a la qual després es farà referència en l'apartat 4 de marc normatiu, té obligació legal de redactar i implementar el seu pla d'igualtat entre dones i homes.

Tal com assenyala la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en l'article 46, els plans d'igualtat de les organitzacions són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de la situació, tendents a aconseguir en l'empresa i en les organitzacions la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Així, els plans d'igualtat fixen els objectius d'igualtat que cal assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seua consecució, que mitjançant l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball, per a afavorir, en termes d'igualtat de dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

La desigualtat entre dones i homes, en general, no és deliberada ni fàcil de reconèixer, sinó que sorgeix de supòsits culturals que estructuraren els estereotips dels homes, les dones i els seus rols i requisits en la societat i en el treball.

Per tant, la incorporació de polítiques d'igualtat entre dones i homes en les organitzacions permet orientar la seua activitat cap a fórmules de gestió més participatives, més integradores, més respectuoses i d'acord amb les necessitats actuals d'igualtat efectiva i d'erradicació de situacions de discriminació i violència.

La incorporació de la igualtat no requereix sempre l'habilitació de nous procediments, com és el cas que ens ocupa en el Consorci Hospitalari Provincial de Castelló, sinó del compromís, impulsat des dels màxims òrgans directius, de revisar les polítiques i les pràctiques ja establides en l'organització i de reforçar els procediments per a assegurar la igualtat de tracte en tots els àmbits.

En 2014 va entrar en vigor el I Pla d'igualtat del Consorci, un document pioner que va recollir un total de 51 accions encaminades a la promoció professional en condicions d'igualtat tant en el moment d'accés a l'ocupació com al llarg de la carrera professional.

Es va apostar fermament per la conciliació de la vida personal, familiar i laboral d'homes i dones en una cultura de corresponsabilitat per a evitar obstacles en la promoció professional.

El pla va incloure, a més, l'adopció de mesures efectives de prevenció i protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, desenvolupant accions de prevenció i atenció integral contra la violència de gènere.

Presentem ara el II Pla d'igualtat del Consorci Hospitalari, un document amb una vigència de quatre anys, del 2022 al 2025. Cal tindre en compte que en 2017 va finalitzar el I Pla d'igualtat, que durant els exercicis de 2018 a 2020 no ha sigut possible la negociació i hem dedicat el 2021 a la preparació i la negociació d'aquest segon pla.

Considerem que l'anterior pla ha complit la seua missió d'establir les bases perquè la igualtat ja siga un dels eixos centrals de l'activitat del Consorci Hospitalari. Així, el balanç global és de satisfacció perquè l'extens nombre de mesures que van sorgir del seu llarg procés d'elaboració, que recollia l'esforç de moltes persones durant molts anys, ha donat el seu fruit.

És cert que no s'han pogut completar totes les expectatives i que encara queda molt camí per recórrer. És per aquest motiu, i fruit de l'aprenentatge al llarg d'aquests anys, que aquest nou pla manté vives les altres situacions laborals que ocorreguen i els principis del seu antecessor, però vol avançar en la concreció de les mesures i en la responsabilitat institucional en matèria d'igualtat.

La igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i també de garantir que les dones no siguen discriminades a causa d'embaràs, de maternitat o de les tasques de cura.

Incorporem a aquest nou pla mesures de bones pràctiques en l'atenció a les persones LGTBI+ i de condemna a conductes homofòbiques i bifòbiques.

La igualtat efectiva, el respecte, la dignitat i la llibertat són drets humans adquirits i inamovibles per a totes les persones. Un dels objectius és combatre la discriminació, l'assetjament, el rebuig rotund a la violència.

No podem eludir la igualtat de gènere en temps de la COVID-19. El Fons de Població de les Nacions Unides (UNFPA) assenyala en un informe que els brots de malaltia afecten homes i dones de manera diferent, i que les pandèmies empitjoren les desigualtats a les quals ja s'enfronten dones i xiquetes.

Vist que les dones representen globalment el 70 % del personal en el sector social i sanitari, hem de prestar especial atenció a com el seu entorn de treball li pot exposar a la discriminació, així com a la salut sexual i reproductiva i les seues necessitats psicosocials com a treballadores sanitàries de primera línia.

Durant una crisi, les dones i xiquetes es poden trobar en un risc més elevat de patir violència de parella i altres tipus de violència domèstica a causa d'un augment de la tensió en la llar.

Aquest pla, a més, pretén incidir positivament no només en la situació de les dones, sinó de tota la plantilla, ja que aconseguir la igualtat real entre dones i homes implica també la igualtat de totes les persones treballadores a l'hospital sense que es produïska cap discriminació per cap causa.

Per això, aquest pla naix amb l'esperit de donar resposta a les necessitats de cada moment. El Pla d'igualtat és flexible i dinàmic i s'ha d'adaptar a l'actualitat i a les possibilitats de l'organització. Per això és important la tasca de control i seguiment que té la Comissió Paritària d'Igualtat d'Oportunitats.

Contextualització

Són diverses les normes d'àmbit internacional, comunitari, estatal, autonòmic i provincial que promouen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en qualsevol organització, però especialment en les de tipus sanitari.

En aquest context normatiu, i en línia amb els principis en els quals se sustenta el Consorci (professionalitat, tracte humà —amb valors com ara solidaritat, atenció personalitzada i dedicació— i la tecnologia), l'escomesa de la redacció d'un pla d'igualtat resulta inqüestionable.

El primer pas per a avançar en aquest propòsit és (després de la constitució de la Comissió d'Igualtat, i la seua formació bàsica en matèria de gènere) la realització d'aquest diagnòstic, la finalitat del qual és analitzar l'estat de la qüestió amb el màxim rigor possible, per a poder redactar un pla d'igualtat que assumisca el repte i la responsabilitat de corregir els desequilibris que es detecten, i garantir que, també en matèria d'IODH (igualtat d'oportunitat entre dones i homes), els estàndards de qualitat d'aquesta organització són excel·lents.

L'anàlisi detallada, precisa i rigorosa de la situació de la qual partim no és un mer tràmit, sinó la clau de l'èxit per a crear una base sòlida sobre la qual se sustenta l'arquitectura del pla.

Amb aquest nou pla continuarem avançant per a donar continuïtat a accions que garanteixen encara més el nostre suport a la igualtat i la diversitat.

Metodologia

Per a l'elaboració d'aquest segon pla d'igualtat s'ha tingut en compte com a punt de partida l'avaluació del primer pla i la realització del diagnòstic de la situació seguint el guió proposat per la presidència de la Comissió Paritària d'Igualtat.

La tasca del responsable del Departament d'Estadística, integrant de la comissió negociadora, ha sigut clau per a processar totes les dades proporcionades pels diferents serveis del Centre i elaborar així el diagnòstic de la situació.

Les dades corresponen al període comprés entre l'1/07/2020 i el 30/06/2021, i s'ha processat la variable sexe relacionant-la amb cadascuna d'aquestes altres:

- ✓ Nombre de treballadors/ores de l'empresa
- ✓ Incorporacions en l'últim any (01/07/20-30/06/21)
- ✓ Edat per trams
- ✓ Antiguitat en l'empresa
- ✓ Nivell d'estudis
- ✓ Tipus de jornada laboral
- ✓ Baixes ocasionades en plantilla
- ✓ Sol·licituds i tipus per a la conciliació familiar

MARC NORMATIU

En l'àmbit internacional, la igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal proclamat en la Declaració Universal de Drets Humans aprovada per l'Assemblea de les Nacions Unides de desembre de 1948 (art. 1 i 2).

Des de llavors, el principi d'igualtat de dones i homes s'ha plasmat en nombrosos tractats internacionals, així destaca el que ha aprovat l'Assemblea General de Nacions Unides en la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. També cal tindre en compte els acords adoptats en les conferències mundials sobre la dona i, molt especialment, la Plataforma d'Acció de Pequín 95, aprovada en la IV Conferència Mundial de les Dones, organitzada per Nacions Unides en 1995, que va consolidar dècades d'avanços jurídics dirigits a garantir la igualtat entre dones i homes.

En l'àmbit de la Unió Europea, la igualtat ha passat a ser un principi fonamental des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam en 1997.

Així mateix, destaca el Tractat de Funcionament de la Unió Europea, que incorpora i actualitza el compromís amb la igualtat del Tractat d'Amsterdam, la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, revisada l'any 2000, les moltes directives comunitàries sobre igualtat, el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència de domèstica, fet a Istanbul en 2011, i els programes comunitaris per a la igualtat entre dones i homes, que presenten les línies principals d'intervenció per a la igualtat en l'àmbit de la Unió Europea, aprovats i executats des de 1982 fins a l'actualitat.

Recentment, s'ha presentat el nou Pla d'acció sobre igualtat de gènere 2021-2025 de la Unió Europea, sobre la igualtat de gènere i apoderament de les dones en l'acció exterior, que té com a objectiu accelerar el progrés en l'apoderament de les dones i les xiquetes, i preservar els avanços assolits en aquesta direcció al llarg d'aquests 25 anys des de l'adopció de la Declaració de Pequín i la seua plataforma d'acció.

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

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que transposa la legislació espanyola la Directiva 2006/54/CE. Cal destacar, atesa la naturalesa sanitària d'aquest consorci, l'article 27, sobre integració del principi d'igualtat en la política de salut. Així mateix, i atesa la naturalesa d'administració pública del Consorci, destaca el títol V sobre el principi d'igualtat en l'ocupació pública, els articles 51 a 64, que recullen els criteris d'actuació de les administracions públiques, les mesures d'igualtat que cal adoptar en relació amb la conciliació, els permisos, l'impacte en les proves d'accés, la formació, el protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, l'elaboració d'un pla d'igualtat, etc.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Destaca l'article 4, que en relació amb els drets dels treballadors preveu:

c) No ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

e) El respecte de la seua intimitat i la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció davant de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Destaca l'article 15 sobre el deure de les administracions sanitàries de desenvolupar programes de sensibilització i formació continuada del personal sanitari, i l'article 32 sobre el deure de les administracions amb competències sanitàries de promoure l'aplicació, l'actualització i la difusió de protocols que continguen pautes uniformes d'actuació sanitària. Aquests protocols impulsaran les activitats de prevenció, detecció precoç i intervenció continuada amb la dona sotmesa a violència de gènere o en risc de patir-la.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

- Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.

* Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes.

* Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que s'hi prevegen.

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

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i que complementa la regulació continguda en l'esmentat Reial decret 901/2020.

En l'àmbit autonòmic, l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, d'acord amb el que s'estableix en la Constitució Espanyola, en l'article 10.3 determina que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment en determinats àmbits, entre els quals es troba la "igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball".

En l'article 11 de l'esmentat estatut es determina que la Generalitat vetlarà, en tot cas, perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap classe i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquest efecte, es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

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

Llei 4/2012, de 15 d'octubre, pel qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

Llei 7/ 2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Destaca l'article 14 sobre el dret a l'assistència sanitària de les víctimes de violència sobre la dona, l'article 37 sobre la formació contínua i especialitzada al personal al servei de l'Administració, l'article 42 sobre la detecció i l'assistència especialitzada i gratuïta fins al total restabliment de la salut física i psíquica de la dona víctima de violència, l'article 48 sobre el protocol comú d'actuació sanitària, l'article 63 sobre les oficines d'atenció a les víctimes del delicte i l'article 73 sobre protocols d'actuació.

Llei 4/ 2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana.

Estableix en l'article 2, entre altres principis informadors, la igualtat efectiva de dones i homes, així com la no discriminació en totes les seues facetes, i fomenta la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat en les tasques derivades de la vida personal.

La disposició addicional tretzena, dedicada als plans d'igualtat, preveu que "els plans d'igualtat efectiva contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes en l'accés a l'ocupació pública, la classificació professional, la formació, la promoció, les condicions de treball, incloses les retributives, l'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, entre altres matèries".

CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA.

L'objectiu d'aquest estudi ha sigut conèixer les característiques de la plantilla del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló (CHPC) en data d'01/07/2021, per tal d'intentar esbrinar quins aspectes poden ser subjectius de millora o de correcció des d'una perspectiva de gènere.

A continuació, s'exposen els resultats de l'estudi. Cada punt està titulat com la seua taula corresponent, taules que es mostren al final d'aquest apartat, amb gràfics corresponents, per a comprendre-les millor.

Taula 1. En data d'01/07/2021 el CHPC disposava de 1.116 treballadors en plantilla, dels quals 830 eren dones i 286 eren homes. Això representa el 74,4 % i 25,6 %, respectivament. Aquests percentatges són molt importants, ja que són els que ens informaran en l'exposició que farem a continuació per a saber en tot moment quins indicadors tenen més presència de dones o d'homes. Per exemple, en dones, tot indicador que siga més alt del 74,4 % ens informarà que les dones tenen una representació més elevada a l'estàndard (74,4 %), si per contra és inferior, ens informarà que és l'home el relativament majoritari en aquest apartat.

Aquestes són les eines de què bàsicament disposem, per descomptat que haguera sigut de gran ajuda disposar de dades similars a aquestes d'anys anteriors, amb les quals haguérem pogut analitzar la variació que hi ha hagut en aquest termini, així com l'evolució que hi ha hagut des d'aquest període.

Incorporacions a la plantilla en l'últim any (01/07/2020 – 30/06/2021). Taula 2.

Segons la plantilla actual, referenciada en l'anterior punt, hem volgut saber ara les incorporacions de l'últim any. N'ha sigut un total de 441, si aquestes han seguit l'estàndard quant a sexe o si s'ha observat algun canvi de tendència, ho observem a continuació:

La tendència és la mateixa, fins i tot el percentatge de dones ha augmentat si s'ha de jutjar per les incorporacions de l'últim any, de manera que ha arribat al 77,1 % d'elles, per només 22,9 % d'homes.

El MOTIU d'aquestes incorporacions, pel TIPUS DE CONTRACTE, ha sigut majoritàriament contractes d'ACUMULACIÓ DE TASQUES i d'INTERINS, la qual cosa suma entre les dues quasi el 90 %.

Només el 8,4 % ha sigut amb caràcter indefinit, ben personal funcionari o ben laborals, i la resta, el 2,5 %, contractes de formació.

Tant en grup de CONTRACTES TEMPORALS com INDEFINITS es compleix amb la ràtio, més o menys, 77 % en dones i el 23 % en homes, i les diferències respecte al compendi total de la plantilla de l'Hospital no són significatives.

En el contracte de formació el personal femení assoleix quasi el 82 %, més de 6 punts per damunt de l'estàndard, i com que aquest personal en formació és el que normalment accedirà a la plantilla de personal en un futur pròxim, augura un augment de percentatge del personal femení. Encara que cal assenyalar que estem tractant en aquest apartat només dels grups A1 i A2, que són als quals pertanyen a aquest tipus de contracte (MIR, PIR, FIR, EIR...).

Distribució de la plantilla per GRUPS D'EDAT. Taula 3.

S'ha distribuït la plantilla en 6 rangs d'edat, des dels 20-29 anys (incloent en aquest grup els de 18-19 anys, en el cas que n'hi haja), fins al grup de majors de 65 anys.

El tram amb més nombre de treballadores/ors és el de 40-49 anys, amb un 33,6 %, és a dir, 1 de cada 3 treballadores/ors es troba en aquest tram d'edat.

Pel que fa a dones/homes, en tots els trams, lògicament per la diferència total de nombre, són majoria les dones. Si bé, fent ús del valor estàndard en dones, 74,4 %, observem que són els grups més joves, de 20-29 anys i 30-39 anys, els que sobreixen, i el percentatge de dones és del 76,9 % i 78,6 %, respectivament.

Per contra, els homes són relativament més nombrosos en el grup dels més majors, en els grups a partir dels majors de 60 anys, la qual cosa assoleix el 30 %, superior en quasi 5 punts al valor de referència dels homes (25,6 %).

Distribució de la plantilla per ANTIGUITAT I SEXE. Taula 4.

Per a conèixer aquesta dada s'han delimitat l'antiguitat en 6 trams, que són els següents: <6 mesos; 6 m a 1 any; 1-2 anys; 2-6 anys; 6-10 anys i >10 anys.

Cal destacar sobre tots els altres els grups de més de 10 anys d'antiguitat i el grup oposat, el de menys de 6 mesos. El de més de 10 anys és el més nombrós (66,8 %), que normalment correspondrà a la plantilla fixa (funcionaris i laborals). La contractació temporal per substitució de permisos per naixement, malaltia, acumulació de tasques és el més nombrós, amb un 13,3 %.

Segons el que s'ha expressat, i sense poder analitzar els contractes fixos respecte dels temporals, la qual cosa ens facilitaria saber la composició "estable" de la plantilla, i amb això conèixer les dades reals d'antiguitat/sexes, cal destacar el següent:

En els 4 grups d'antiguitat que comprenen de 0 fins als 6 anys, les dones representen en tots els grups menys en un percentatge més elevat al 74,4 %; per contra, en els grups de més antiguitat, de més de 6 anys, el percentatge és inferior a l'esmentat, la qual cosa ens diu que les dones tenen una mitjana de 6 anys més d'antiguitat que els homes, i els homes, majoria en els trams de més antiguitat, de +6 anys. Això coincideix amb la idea que antigament el personal masculí era predominant a l'hospital (metges, mossos de sala...), en clara contraposició als últims anys en què les dones s'hi han anat incorporant de manera gradual en un nombre més elevat.

Distribució de la plantilla per GRUP DE TITULACIÓ. Taula 5.

En aquest cas, sense disposar de dades que certifiquen el nivell d'estudis real del personal de l'Hospital, hem obtingut les dades sobre els estudis que es van sol·licitar per a accedir al lloc o la plaça que ocupa. Dit d'una altra manera, als doctors i llicenciats universitaris o títol equivalent els hem assignat el grup A1, l'A2 per a diplomats o equivalent, C1 per als quals hagen assolit estudis de FPII, tècnics grau superior o equivalents. Als tècnics mitjans, FPI o equivalents se li ha assignat el C2. Finalment, el grup E, en el qual només s'exigeix un certificat bàsic d'escolaritat.

Segons això, s'observa en els grups A2 i C2, estan conformats amb gran majoria per les dones, les quals assoleixen el 83-84 % sobre el total. En aquests grups estan inclosos tant el grup de diplomats en Infermeria o equivalent (A2) com el de FPI branca sanitària o tècnic auxiliar en Cures d'Infermeria (TCAE), llocs que, tradicionalment, han sigut ocupats per les dones, i que continuen ocupant-los majoritàriament, segons els resultats obtinguts.

No obstant això, ens trobem amb els casos de grups A1 i E, grups que històricament han sigut ocupats per homes, per ser mèdics en el primer cas i zeladors en el segon, però que en l'actualitat es troben molt més equilibrats, arribant fins i tot a ser majoritàriament també dones en els dos casos, ja que són el 53,5 % de dones en el grup A1 i el 62,3% en el cas del grup

E. Són aquests grups en els quals s'observa més clarament l'augment de personal femení en els últims anys.

Molt més equilibrat ha sigut i és el grup C1, en el qual encara sent majoria les dones amb un 64,1 %, està per davall del llindar del 74,4, potser influenciat per l'àrea administrativa i serveis generals en els quals des de sempre han sigut ocupats per un nombre rellevant d'homes.

Molt diferent és el perfil de les prefectures, dins d'un mateix grup, és a dir, sabem quants A1 hi ha, sabem el percentatge d'homes i dones dins d'aquest grup, d'acord, però ara veurem quina representació té l'home i la dona en els llocs de prefectura dins del mateix grup.

Començant per aquest grup, pel grup A1, el dels doctors i llicenciats, ens trobem que les dones són únicament el 40,8 % de les prefectures (de servei, de secció, director/a...), mentre que els homes, encara que són minoria sobre el total de llocs del grup A1 (46,5 %), ocupen el 59,2 % del total de prefectures pertanyents a aquest grup que en aquell temps són les prefectures de màxim rang de l'Hospital.

Les prefectures del grup A2 estan més d'acord al nombre total de treballadors/ores d'aquest grup, en què les dones són les que exerceixen el 81,8 % de les prefectures (supervisores d'infermeria en la seua majoria), però així i tot és un percentatge quasi 2 punts inferior al que ocupen les dones en aquest grup (83 %), pensant que, si s'ocupa un 83 % del personal, aquest hauria de ser el valor també en llocs de prefectures.

Finalment, les prefectures pertanyents als grups C1/C2 (caps de grup de l'àrea administrativa íntegrament) estan ocupades per dones en el 60,9 % i pel 39,1 % d'homes.

Distribució de la plantilla per TIPUS DE JORNADA. Taula 6.

En aquest cas, en la seua quasi totalitat, la plantilla està inclosa en la JORNADA COMPLETA, 95,1 %, la qual cosa deixa només un 4,9 % per a jornades parcials o reduïdes.

En la jornada COMPLETA no hi ha molta variació, i tant les dones com els homes assoleixen els percentatges del 73,9 i 26,1 respectivament, molt pròxims als quals ocupen en el total de l'Hospital.

No obstant això, és dins de la jornada PARCIAL o REDUÏDA en què, encara que amb poca representació, s'observa un gran component femení, de manera que superen en els dos casos el 83 % sobre el total.

Baixes de l'empresa. Taula 7.

Les baixes en l'empresa són bàsicament per finalització de contracte, prop del 80 %, i el segon motiu és el de la sol·licitud d'excedència voluntària, amb el 15 %, i quasi el 5 % restant és per jubilació. Els motius de defunció i no especificats són molt residuals i no signifiquen ni l'1 % a cada cas.

El grup esmentat més nombrós, el de FINALITZACIÓ DE CONTRACTE, no ofereix a penes diferència respecte al sexe de la conformació del total de la plantilla, ja que en aquest apartat han sigut dones el 75,7 % i el 24,3 %, homes. Si prenem en consideració que les incorporacions en l'últim any, com hem vist abans, era del 77 %/23 %, ens adonem que la desviació quant a baixes per finalització de contracte és pràcticament nul·la.

El nombre d'EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES tampoc ofereix dades significatives, encara que el 80 % és sol·licitat per dones i un 20 % per homes, atés el baix nombre d'elles no es poden adoptar consideracions.

On sí que es pot prendre lectura és en el grup de JUBILACIONS, en el qual la majoria són homes, en un 65 %. Al principi d'aquest informe véiem que en la composició de la plantilla de l'Hospital els homes conformaven 1/3 del total, en el cas de jubilacions, o cessament de l'activitat per l'edat, són 2/3 del total d'elles. És una dada més que ens parla que els homes tenen una edat més avançada i les dones, per contra, són d'una edat més jove.

El grup de DEFUNCIONS no és analitzable, ja que desconeixem els motius d'aquests, a més que sí que sabem que cap cas de mort ha sigut per accident laboral, en el qual s'hagueren d'analitzar els riscos del tipus o el lloc de treball.

Exercici dels drets de conciliació. Taula 8.

Referent als drets de conciliació, s'observen 165 casos, en què el supòsit més rellevant és el de GUARDA LEGAL, el qual assoleix el 46,1 % del total, i li segueix el dels permisos per NAIXEMENT (26,1 %); el d'EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLS/FILLES amb un 15,2 %; en el cas d'ACUMULACIÓ DE REDUCCIÓ PER LACTÀNCIA (en els casos que s'acumula l'hora per lactància per al seu gaudi) un 11,5 %, finalment els d'EXCEDÈNCIA PER CURES D'ALTRES FAMILIARS que, amb només 2 casos, representa tan sols l'1,2 %.

En el conjunt d'aquest apartat, són les dones les que exerceixen més aquests drets de conciliació, amb un 86,7 % sobre el total, amb bastant diferència respecte als homes, que representen només el 13,3 % del total de 165 casos.

Exercici dels drets de conciliació. Reducció d'1 hora. Taula 9.

En aquesta taula hem segregat de l'anterior apartat de drets de conciliació la REDUCCIÓ D'1 HORA, pel nombre de sol·licituds que hi ha, així com pels diferents motius que caben perquè pugui ser concedida aquesta reducció.

Com es pot observar en les taules relatives a aquest punt, el total de casos de conciliació de l'anterior punt ascendeix a un total de 177, mentre que s'han registrat fins a 234 sol·licituds de reducció d'1 hora per a la conciliació familiar.

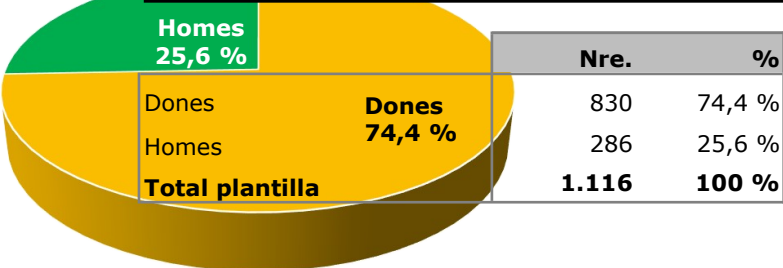
De les 234 sol·licituds, més de la meitat (53 %) han sigut per tindre 2 o més fills menors de 13 anys. Li segueixen a aquest motiu els d'especial dedicació a familiars i el de tindre un/a fill/a menor de 4 anys, amb el mateix nombre de sol·licituds, 51, i per tant representa el mateix percentatge del 21,8 % cadascuna d'elles.

La resta, si se sumen entre aquestes, representa poc més del 3 %; sobre el total s'inclouen els casos de malaltia greu, minusvalidesa superior al 33 % i els casos per malaltia crònica.

També, en aquest cas, la immensa majoria pertany a sol·licituds realitzades per dones, encara que crida l'atenció els casos sol·licitats per homes, com ara tindre 2 o més filles/fills menors de 13 anys amb un 25 % i tindre filla/fill menor de 4 anys amb el 30 % de les sol·licituds, que, fins i tot si és minoria, i sense menyscar que s'hagen de prendre mesures de correcció, estem segurs que si fem aquest mateix estudi fa només uns pocs anys, aquest indicador seria exigü i això en el cas d'existir. Això ens fa pensar en un compromís més gran per part dels homes en aquest apartat.

CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA. TAULES

Taula 1- DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER SEXE



Distribució per SEXE

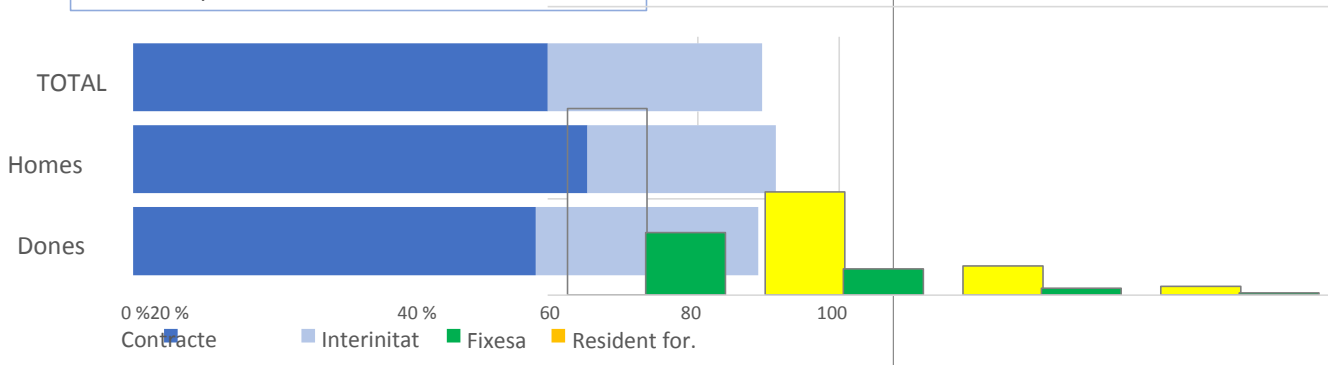
Taula 2- Incorporacions últim any (01/07/2020 - 30/06/2021) per TIPUS DE CONTRACTE

Distribució per TIPUS DE

CONTRACTE / SEXE

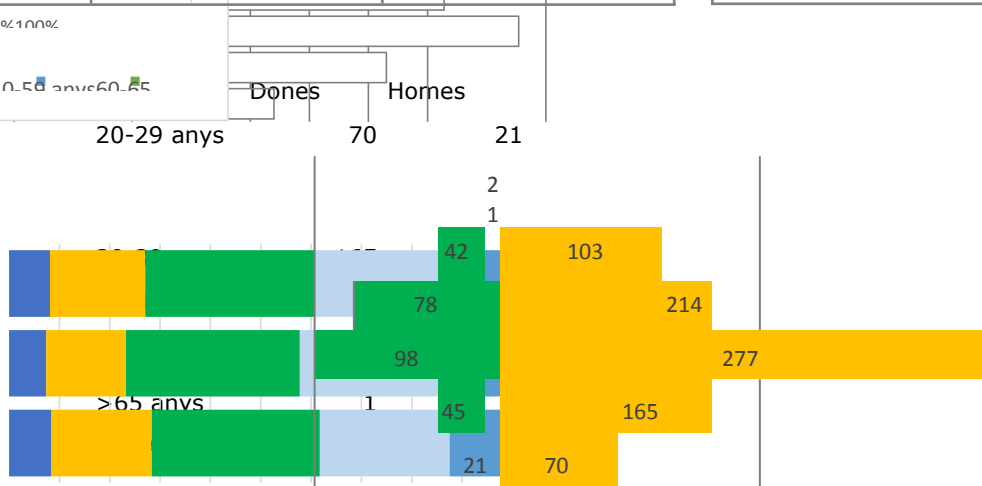
CONTRACTE / SEXE	DONES		HOMES		TOTAL	
	N.	%	N.	%	N.	%
Cont. temporal	194	74,9 %	65	25,1 %	259	58,7 %
Interinitat	107	79,9 %	27	20,1 %	134	30,4 %
Fixesa	30	81,1 %	7	18,9 %	37	8,4 %
Resident formació	9	81,8 %	2	18,2 %	11	2,5 %
TOTAL CONTR.	340	77,1 %	101	22,9 %	441	100,0 %

Distribució per TIPUS DE SEXE/TIPUS DE CONTRACTE



Taula 3- Distribució de la plantilla per GRUPS D'EDAT

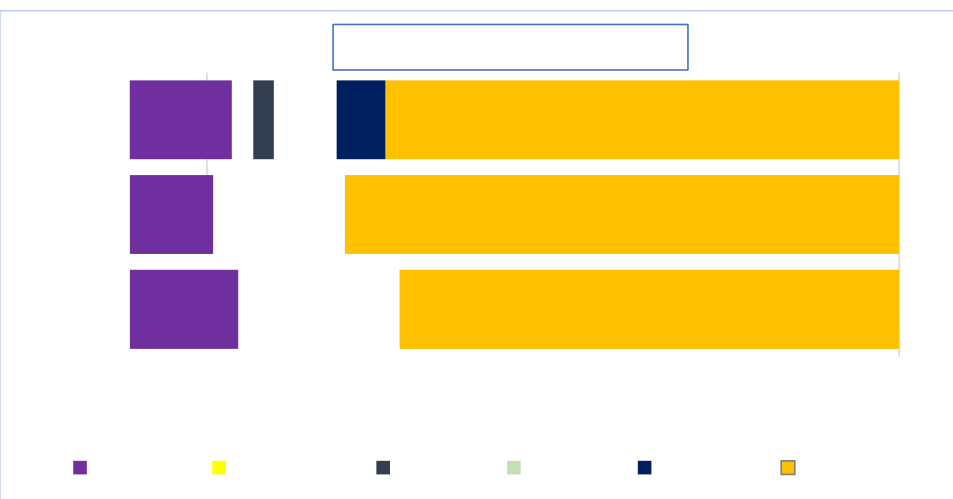
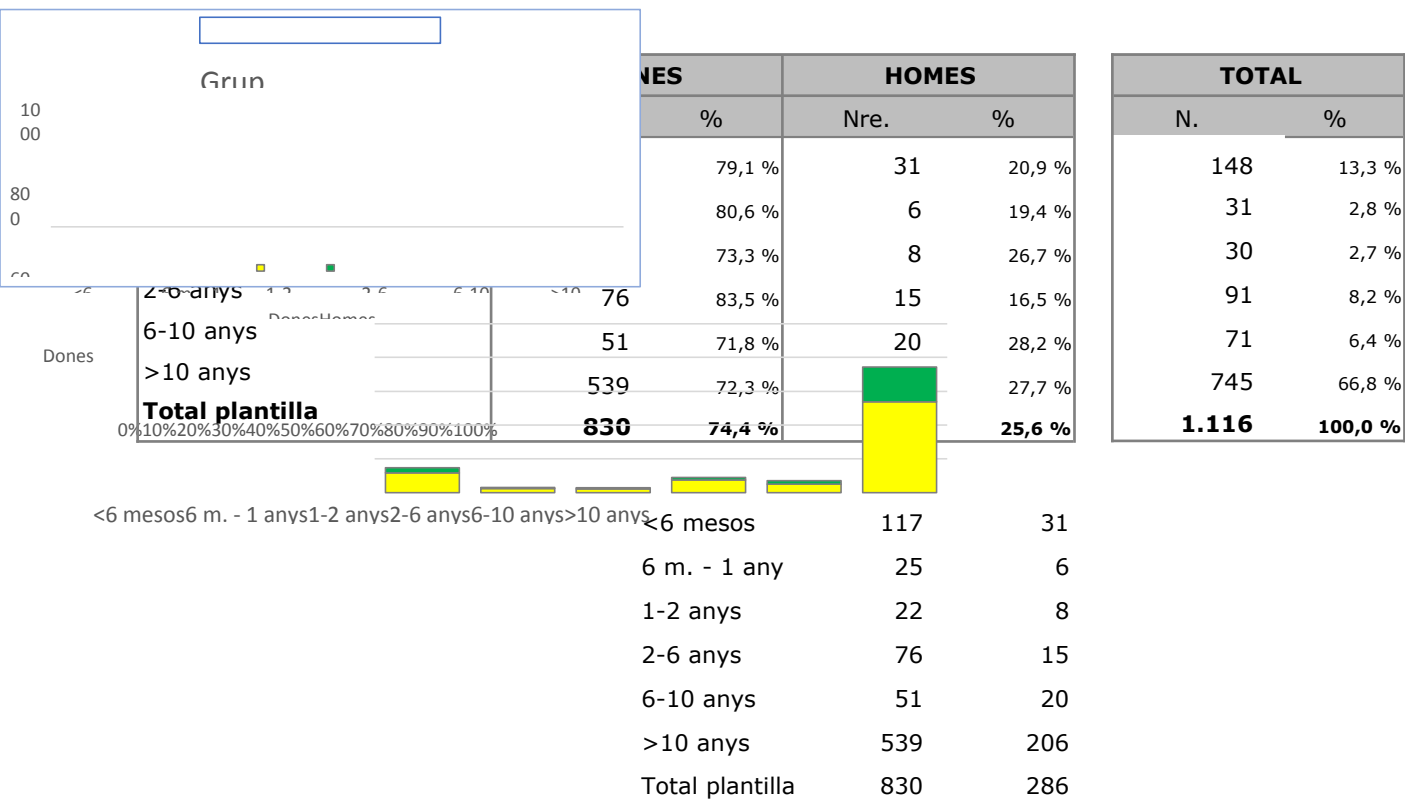
	DONES		HOMES		TOTAL	
	N.	%	N.	%	N.	%
20-29 anys	70	76,9 %	21	23,1 %	91	8,2 %
30-39 anys	165	78,6 %	45	21,4 %	210	18,8 %
40-49 anys	277	73,9 %	98	26,1 %	375	33,6 %
50-59 anys	214	73,3 %	78	26,7 %	292	26,2 %
60-65 anys	103	71,0 %	42	29,0 %	145	13,0 %
>65 anys	1	33,3 %	2	66,7 %	3	0,3 %
Total plantilla	830	74,4 %	286	25,6 %	1.116	100,0 %



20-29 anys 30-39 anys 40-49 anys o 60-65 anys

Dones	8,4 %	19,9 %	33,4 % #
Homes	12,4 %	7,3 %	15,7 %

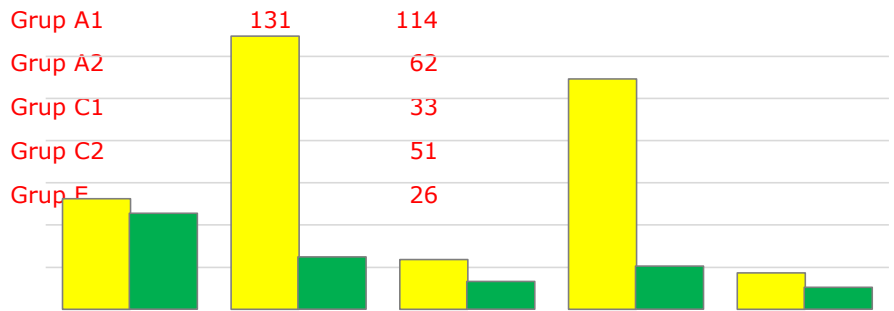
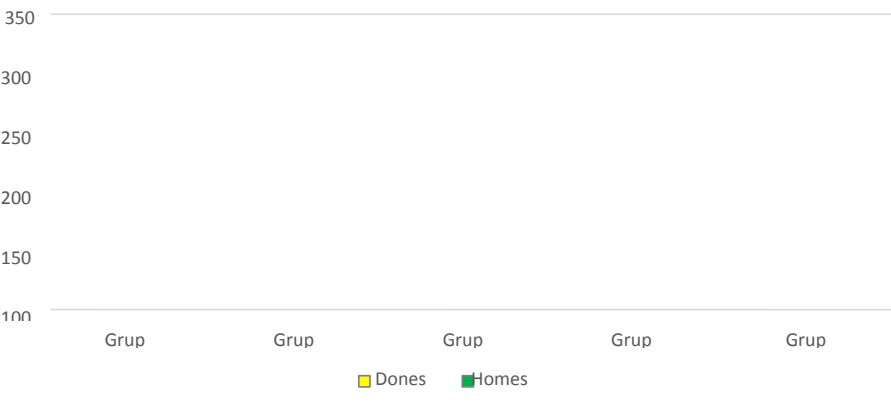
Taula 4- Distribució de la plantilla per ANTIGUITAT I SEXE





Taula 5- Distribució de la plantilla per NIVELL DE TITULACIÓ

Distribució NIVELL ESTUDIS/SEXE



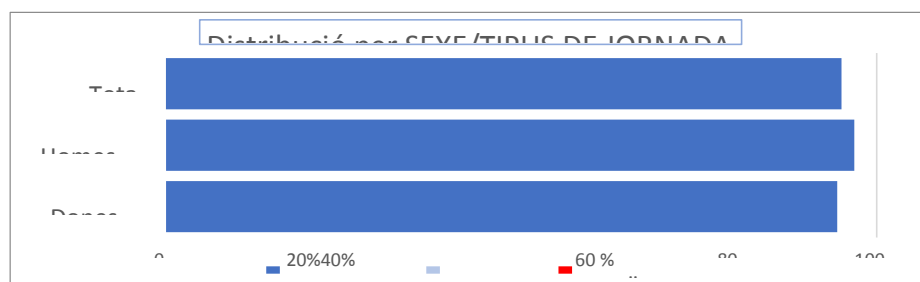
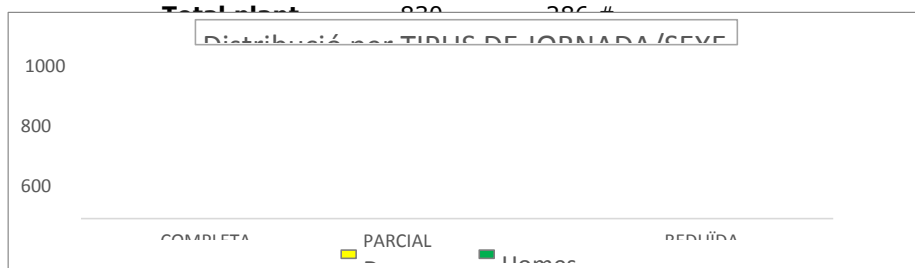
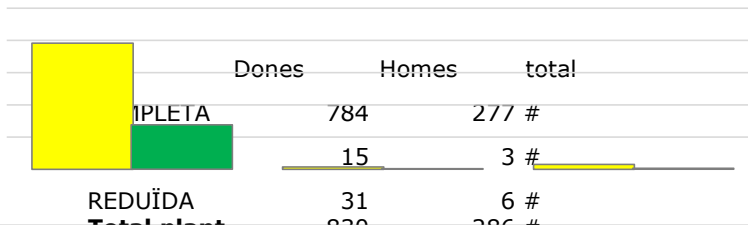
	DONES		HOMES		TOTAL	
	N.	%	N.	%	N.	%
Grup A1	131	15,5 %	114	16,1 %	245	22,0 %
Grup A2	324	83,9 %	62	7,1 %	386	34,6 %
Grup C1	59	14,9 %	33	3,9 %	92	8,2 %
Grup C2	273	84,3 %	51	15,7 %	324	29,0 %
Grup E	43	62,3 %	26	37,7 %	69	6,2 %
TOTAL	830	74,4 %	286	25,6 %	1.116	100,0 %

Distribució SEXE/NIVELL DE STUDIS



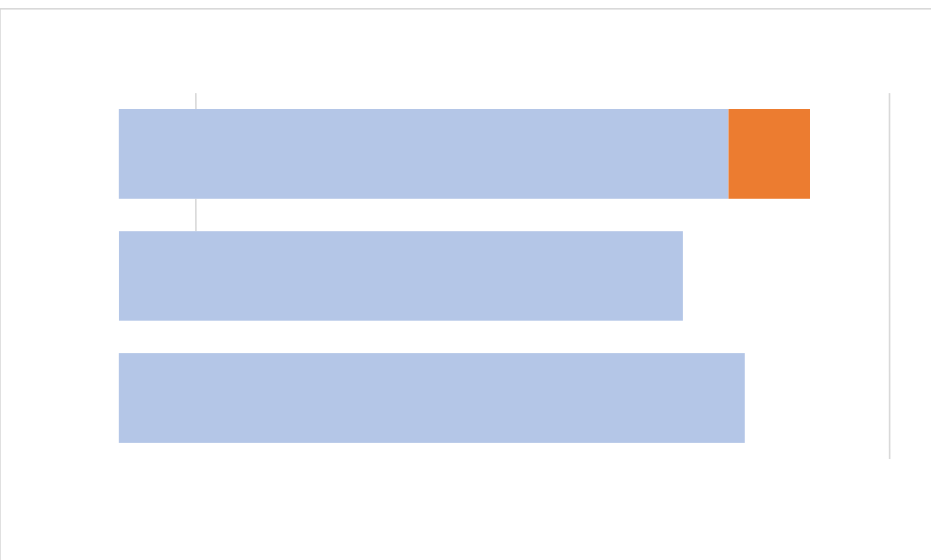
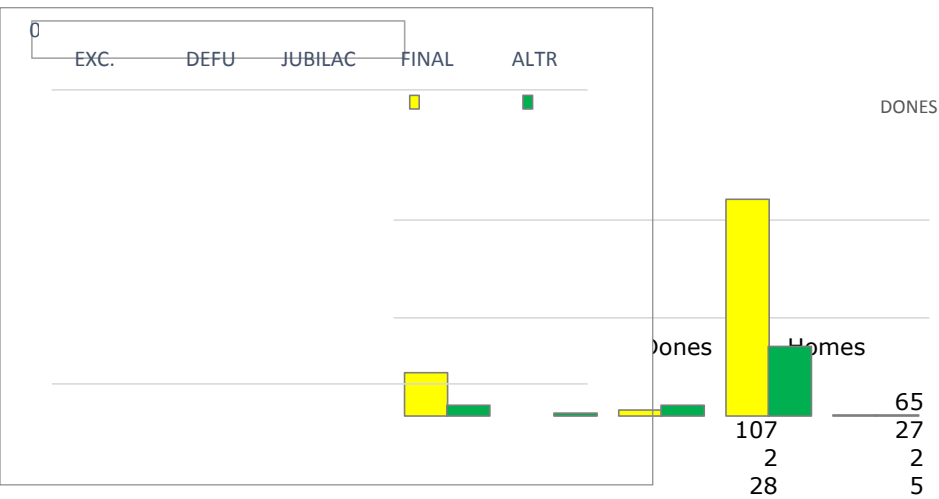
Taula 6- Distribució de la plantilla per TIPUS DE JORNADA

	DONES		HOMES		TOTAL	
	N.	%	N.	%	N.	%
COMPLETA	784	73,9 %	277	26,1 %	1.061	95,1 %
PARCIAL	15	83,3 %	3	16,7 %	18	1,6 %
REDUÏDA	31	83,8 %	6	16,2 %	37	3,3 %
Total plantilla	830	74,4 %	286	25,6 %	1.116	100,0 %



Taula 7- Baixes en l'empresa

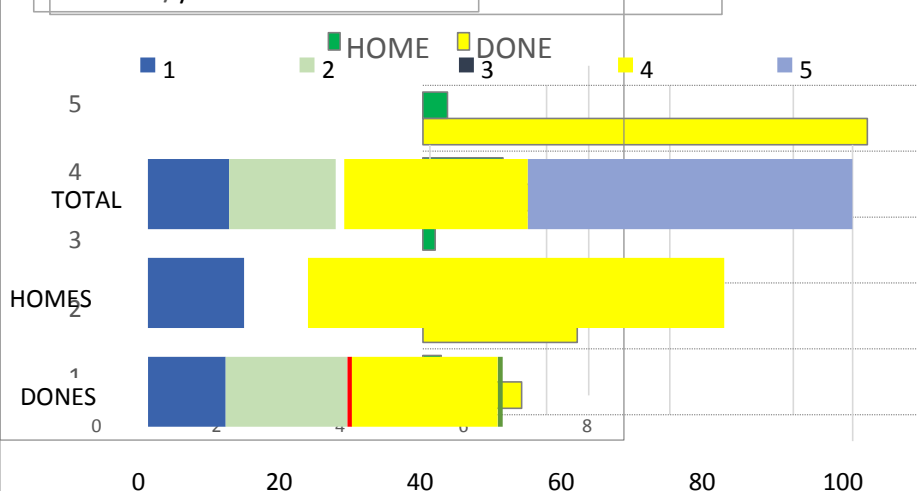
SEXE/MOTIU BAIXA EMPRESA	DONES		HOMES		TOTAL	
	N.	%	N.	%	N.	%
Excedència voluntària	44	80,0 %	11	20,0 %	55	14,9 %
Defunció	0	0,0 %	3	100,0 %	3	0,8 %
Jubilació	6	35,3 %	11	64,7 %	17	4,6 %
Finalització contracte	221	75,7 %	71	24,3 %	292	79,1 %
Altres	1	50,0 %	1	50,0 %	2	0,5 %
TOTAL BAIXES	272	73,7 %	97	26,3 %	369	100,0 %



Taula 8- Exercici responsable dels drets de conciliació

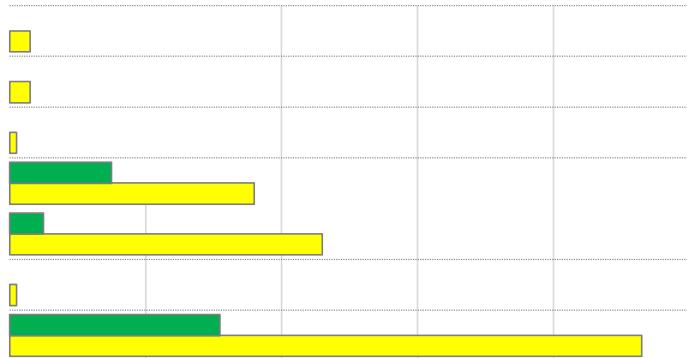
	DONES		HOMES		TOTAL	
	N.	%	N.	%	N.	%
1. Acum. reducció per lactància	16	84,2 %	3	15,8 %	19	11,5 %
2. Exced. cura fills/filles	25	100,0 %	0	0,0 %	25	15,2 %
3. Excedència cura d'altres familiars	0	0,0 %	2	100,0 %	2	1,2 %
4. Naixement	30	69,8 %	13	30,2 %	43	26,1 %
5. Reducció guarda legal	72	94,7 %	4	5,3 %	76	46,1 %
TOTALS	143	86,7 %	22	13,3 %	165	100,0 %

Absències/drets de CONCILIACIÓ PER SEXE

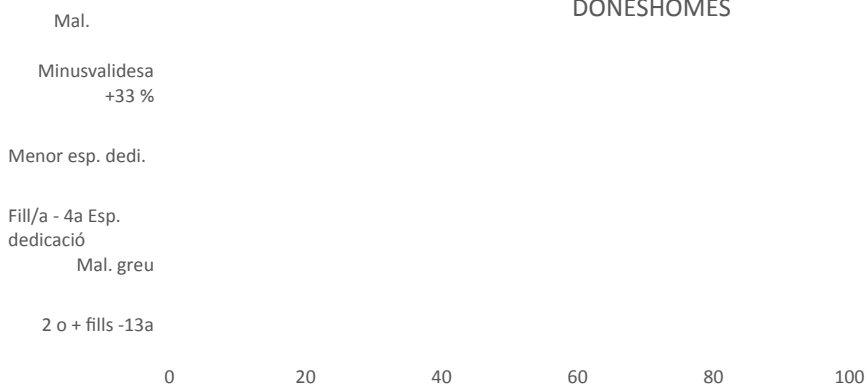


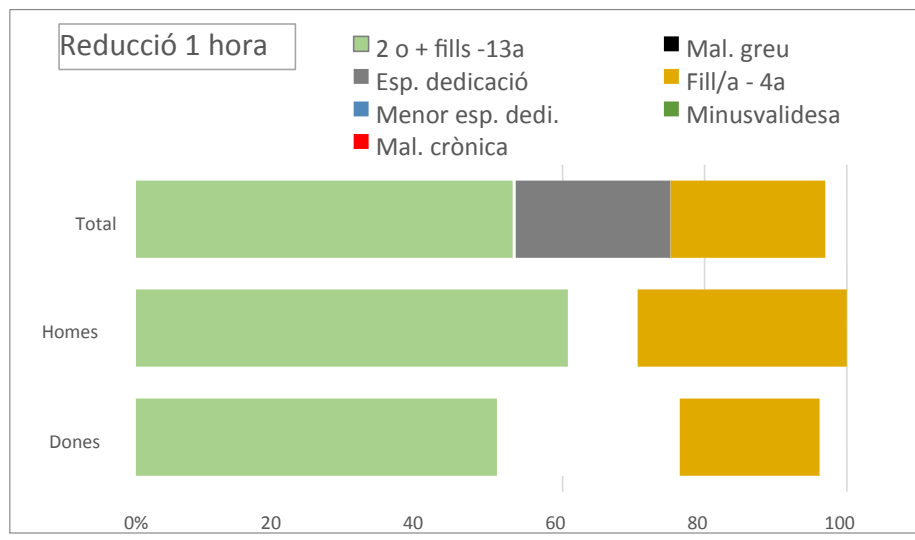
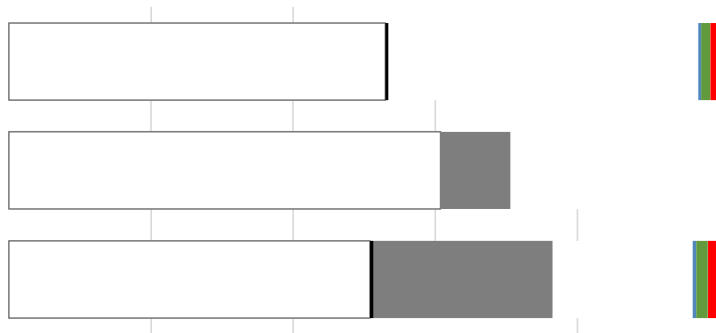
Taula 9- Exercici responsable dels drets de conciliació. Reducció 1 hora

	DONES		HOMES		TOTAL	
	N.	%	N.	%	N.	%
2 o més fills/filles menor 13a	93	75,0 %	31	25,0 %	124	53,0 %
Malaltia greu	1	100,0 %	0	0,0 %	1	0,4 %
Especial dedicació	46	90,2 %	5	9,8 %	51	21,8 %
Fill/a menor 4a	36	70,6 %	15	29,4 %	51	21,8 %
Menor especial dedicació	1	100,0 %	0	0,0 %	1	0,4 %
Minusvalidesa superior 33 %	3	100,0 %	0	0,0 %	3	1,3 %
Per malaltia crònica	3	100,0 %	0	0,0 %	3	1,3 %
TOTALS	183	78,2 %	51	21,8 %	234	100,0 %



Reducció d'1 hora





BRETXA SALARIAL ANY 2020

La bretxa salarial mesura la diferència percentual bruta en salari mitjà entre homes i dones, independentment de les diferències existents entre els dos col·lectius en les seues característiques (edat, categoria professional, tipus de contracte, etc.). Les bretxes salarials s'han d'interpretar com les diferències salarials mitjanes entre el conjunt de dones i homes i no com a diferències de persona a persona.

No és la conseqüència de pràctiques de discriminació directa, sinó derivades de factors indirectes a causa dels rols i els estereotips tradicionals de gènere als quals s'enfronten les dones, com és la major dedicació a les cures i la necessitat de conciliar.

El càlcul de la bretxa salarial s'ha fet sobre el total de persones que han treballat en el període anual analitzat, per això és superior al nombre de persones de plantilla. Aquest càlcul s'ha basat en les llistes lliurades pel Negociat de Nòmines de l'Hospital, prèviament sol·licitades amb les variables necessàries.

Bretxa salarial per grups de titulació

La bretxa salarial total corresponent a l'any 2020 se situa en una mitjana de 10.478 € anuals a favor dels homes, de manera que aquesta dada significa que la bretxa és un -25,73 % per a les dones, per la qual cosa, sent més elevat del 25 %, les empreses i les organitzacions estan obligades a posar-hi mesures segons l'RD 902/2020 d'igualtat retributiva.

Per grups de titulació s'observa que en el subgrup A1, compost majoritàriament per personal facultatiu, té el percentatge més elevat de bretxa salarial, 10.915,37 euros anuals a favor dels homes en 2020.

La màxima antiguitat, triennis i carrera professional, l'ocupació de les prefectures de secció i de servei o l'activitat fora de la jornada ordinària que fan amb més freqüència els homes, explicarien la bretxa salarial bruta en aquest grup de titulació. És, a més, el grup de titulació on hi ha més percentatge d'homes (50 %). Estaria en sintonia amb tota la literatura econòmica de la qual es disposa i que evidencia l'existència de més bretxa salarial en les categories professionals amb salaris més alts, és el que es denomina el "sostre de vidre".

En el subgrup A2 (infermeria, majoritàriament) la bretxa és de 430,88 euros anuals a favor dels homes. És un col·lectiu molt feminitzat i amb menys diferències per antiguitat o carrera professional entre altres, ja que les dones es van incorporar abans que els homes a la professió, i en més nombre, la qual cosa no passa en medicina.

Pel que fa al subgrup C1, la diferència a favor dels homes és similar al grup anterior, i se situa en 450,34 €/any. El nombre de dones quasi duplica al d'homes, no obstant això, si analitzàrem les prefectures de secció o de negociat, pertanyents a l'àrea no sanitària (administració, serveis generals...), comprovaríem que estan ocupades per nombre parell entre homes i dones, cosa que significa que hi ha un percentatge més alt d'"homes caps" que de "dones caps", i que explicaria la bretxa esmentada.

En el subgrup C2 (TCAES majoritàriament), la bretxa salarial és favorable a les treballadores, encara que per a penes 6,53 € per any, per la qual cosa es podria dir que la bretxa en aquest subgrup és inexistent.

Finalment, en el grup E (agrupacions professionals) s'observa exactament el mateix que en el subgrup C2, i és fins i tot menys elevada la bretxa a favor de les dones, només 4,52 € anual.

S'adjunten taules en l'annex amb els càlculs fets i que plasmen les dades que s'han esmentat en aquest document.

Bretxa salarial. Taules de resultats

Categoria	Sexe	Persones	Dies treballats	Massa salarial	Mitjana salarial persona	Diferència a D-H	Diferència a D-H (%)
A1	Home	127	41.238	8.457.485	66.594	-10.915,37	-16,4 %
	Dona	127	38.269	7.071.233	55.679		
A2	Home	76	21.237	2.485.421	32.703	-430,88	-1,3 %
	Dona	361	106.363	11.650.203	32.272		
C1	Home	43	11.997	1.002.334	23.310	-450,34	-1,9 %
	Dona	72	20.353	1.645.902	22.860		
C2	Home	64	18.095	1.326.646	20.729	6,53	0,0 %
	Dona	297	84.701	6.158.406	20.735		
AP	Home	28	7.953	490.626	17.522	4,52	0,0 %
	Dona	48	14.213	841.290	17.527		
Total:		1.243	364.419	41.129.546			

RESUM

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

Bretxa salarial-2020				
	Persones	Massa salarial	Mitjana salarial	Bretxa salarial
Homes	338	13.762.512	40.717	-10.478
Dones	905	27.367.034	30.240	
Total:	1.243	41.129.546	33.089	-25,73 %

Bretxa salarial any 2020. Motius que la provoquen.

Com que el CONSORCI HOSPITALARI PROVINCIAL DE CASTELLÓ l'any 2020 ha mostrat una BRETXA SALARIAL del **+25,73 % dels homes respecte a les dones**, s'ha intentat conèixer el motiu del perquè d'aquesta bretxa.

Al principi tots els empleats públics d'una mateixa categoria perceben igual sou, independentment que siga home o dona. Per això s'ha recorregut als conceptes variables de la nòmina, com són els complements de DESENVOLUPAMENT/CARRERA PROFESSIONAL i els TRIENNIS.

Per a fer-ho, es va sol·licitar a RH llistes en les quals figuraren les quantitats percebudes en concepte dels complements esmentats. En aquestes llistes era necessari que constaren com a mínim les variables sexe, categoria professional i remuneració percebuda per complements.

La metodologia utilitzada va ser diferenciar homes i dones per categoria i remuneració percebuda per complements per a detectar en quines d'aquestes es trobaven diferències significatives.

A continuació es mostren els resultats:

CAT	NRE. PROF.	MITJ. €/PROF.	SEXE	DIFERÈNCIA DONA/HOME
A1	107	8.079	Dones	-25,9 %
	111	10.907	Homes	
A2	271	6.568	Dones	-14,3 %
	55	7.661	Homes	
C1	51	4.006	Dones	15,5 %
	31	3.470	Homes	
C2	205	2.866	Dones	-7,9 %
	40	3.113	Homes	
E	31	1.616	Dones	-1,2 %
	16	1.636	Homes	

Segons aquests resultats, tant en la categoria A1 com en l'A2 hi ha una diferència sensible entre dones i homes, a favor d'aquests últims. Aquest resultat ens informa de més antiguitat dels homes respecte a les dones, que provoquen uns complements més alts tant en TRIENNIS com en DESENVOLUPAMENT/CARRERA PROFESSIONAL, cosa que repercuteix, i molt, en la remuneració total anual.

En la categoria C1, no obstant això, la diferència és a favor de les dones en un 15,5 %, de manera que torna a ser favorables als homes tant en la categoria C2 com en l'E, si bé les diferències són molt menys elevades.

Segons aquestes dades, els homes tenen una remuneració més alta que les dones per ser més antics en l'empresa, que equival a complements més alts, sense discriminació per sexe.

A part de les dades mostrades, se n'han extret altres dades que poden secundar les dades mostrades, com són les següents:

- Del total d'empleats que assoliran la jubilació en els pròxims 5 anys, amb edat de jubilació a 67 anys, que afecta tot personal que actualment té 62 o més anys, el 60 % són homes i el 40 %, dones.
- La mitjana d'edat en les categories A1 i A2 és més elevada en 3-4 anys en els homes que les dones.
- Per contra, en les categories restants (C1, C2 i E) la diferència d'edat és similar, de 3-4 anys, però en aquesta ocasió són les dones les de més edat.

No obstant això, no només els complements per antiguitat són els que determinen un sou més o menys elevat; hi ha altres complements, com són els de TREBALL PER TORNS, FESTIVITAT, NOCTURNITAT, HORES EXTRES (peonades), així com el complement per PREFECTURES. Aquests complements en aquesta ocasió no s'han calculat per dificultats a poder tindre a temps i a la nostra disposició les dades necessàries.

Són elements de desigualtat o discriminació indirecta l'origen de la qual està en les dificultats de les treballadores per a accedir a llocs de prefectura, prorrogar la jornada ordinària, tindre menys presència en els grups alts de titulació o tindre assignat el rol de cuidadora, entre altres. La bretxa salarial s'explica per les diferències retributives en conceptes derivats per l'antiguitat, l'allargament de la jornada ordinària (peonades), la carrera professional per més antiguitat, etc.

FORMACIÓ

La formació és absolutament necessària per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la pràctica professional. No obstant això, l'informe d'execució del primer pla d'igualtat del període 2014-2017 va destacar l'estancament en l'oferta formativa que es va produir a partir de 2016.

Així, durant els últims anys no s'ha fet formació en perspectiva de gènere. La irrupció de la pandèmia de la COVID-19 ha impossibilitat la realització de cursos presencials en el Consorci.

Segons les dades facilitades pel Departament de Formació, un total de 465 persones han participat en les accions formatives en matèria d'igualtat impulsades per l'Hospital. D'aquestes, 383 van ser dones, nombre que va representar el 82,4 % sobre el total. I 82 van ser els homes que van realitzar les accions formatives, xifra que representa el 17,6 %.

Així s'han impartit les següents accions formatives:

- "Claus per a la promoció de la igualtat d'oportunitats en l'entorn laboral" de 4 hores de duració. Hi han assistit 12 integrants de la comissió d'igualtat.

"Promoció de la igualtat en l'àmbit laboral, personal i familiar". Taller de sensibilització de 3 hores que aconsegueix així una de les accions del pla. Un total de 411 persones hi han assistit.

“Claus per a la promoció de la igualtat d'oportunitats en l'entorn laboral” (formació bàsica de 6 hores dirigida a comandaments intermedis i que ha comptat amb l'assistència d'un total de 32 empleats/ades que ocupen comandaments intermedis.

“Ús adequat del llenguatge en l'organització: comunicació no sexista”, de dues hores de duració. Van participar en aquest taller 10 persones dels departaments de Comunicació i Atenció al Públic.

En total es van efectuar 30 edicions dels cursos, que han comptat amb la participació del 46,17 % de la plantilla.

L'objectiu general dels tallers de sensibilització dirigits a tot el personal del centre i impartits per personal tècnic expert ha sigut visibilitzar les desigualtats, els rols i els estereotips de gènere, així com evidenciar la falta de coherència entre el percentatge de dones i homes i la representació real d'aquestes i aquests en l'àmbit públic i privat (productiu i reproductiu).

Per a comprendre què és la desigualtat d'oportunitats entre dones i homes per a poder contribuir al desenvolupament de la nostra societat, s'han abordat els conceptes següents:

- ✚ Valors tradicionals: públic *versus* privat. Ús dels temps i repartiment desigual de les tasques de cura
- ✚ Androcentrisme i patriarcat
- ✚ Rols i estereotips de gènere
- ✚ Conciliació i corresponsabilitat
- ✚ Bretxa de gènere
- ✚ Exemples d'igualtat cultural
- ✚ Diagnòstic i Pla d'igualtat del Consorci

En l'informe d'avaluació del pla queda patent reiteradament la dificultat que el personal acudira de manera voluntària als cursos d'igualtat oferits, per la qual cosa durant la vigència d'aquest nou pla hem de buscar fórmules atractives i accessibles que faciliten que la sensibilització incloga tota la plantilla.

COMUNICACIÓ

L'Hospital, des de l'any 2004, quan es va constituir formalment com a Consorci, disposa d'un Departament de Comunicació que gestiona la comunicació interna i externa i que vetla per transmetre una imatge positiva de la institució.

Els públics als quals orienta la seua comunicació en l'àmbit intern són fonamentalment la seua plantilla, així com personal de subcontractes i proveïdors. En l'àmbit de la comunicació externa, la informació va dirigida a la ciutadania en general i als usuaris/àries del centre en particular.

Les xarxes socials s'han constituït en un dels principals canals de comunicació del centre.

Facebook és la que més acolliment té, amb més de 10.000 seguidors/ores. El Consorci és un dels centres hospitalaris de la Comunitat Valenciana amb més visites. També tenim Twitter i Instagram.

L'Hospital s'ha adaptat a les noves tecnologies i el correu electrònic, WhatsApp i Telegram són canals de comunicació àgils que propicien la transmissió d'informació.

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

En l'informe de compliment de l'IPIO ja va quedar constància de la important tasca desenvolupada per a la implementació de totes les accions destinades a donar a conèixer el compromís en matèria d'igualtat entre dones i homes. La pràctica totalitat de les accions relatives a comunicació es van executar, dues estaven en procés d'execució en el moment d'avaluació del pla i cap d'aquestes es va deixar de realitzar.

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

Volem continuar fomentant els principis d'igualtat d'oportunitats i diversitat com a valors intrínsecs de la institució i, per a fer-ho, comunicarem amb perspectiva de gènere i insistirem en la difusió i la divulgació de les mesures que afavoreixen la igualtat d'oportunitats per als dos sexes.

En el moment de la redacció d'aquest pla s'està desenvolupant un nou web en el qual, per descomptat, la igualtat continuarà tenint un espai destacat en la portada com a mostra de la nostra implicació amb el desenvolupament de mesures efectives.

SALUT LABORAL

La necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere a la seguretat i la salut en el treball es deu a l'evidència creixent que els riscos laborals i les patologies causades per aquests afecten de manera desigual els homes i les dones.

En una primera anàlisi, això és atribuïble a diferents causes:

- La diferent biologia dels dos sexes, amb especial menció a la situació d'embaràs i lactància.
- La segregació horitzontal del mercat de treball a conseqüència de la divisió sexual del treball, que provoca que dones i homes es concentren en diferents sectors i activitats.
- La segregació vertical del treball, que deriva en diferents condicions de treball per a homes i per a dones. Elles ocupen amb més freqüència ocupacions de baixa qualificació, amb menys responsabilitat i poques possibilitats de promoció, mentre que els homes solen estar situats en més mesura en llocs amb millors condicions econòmiques, més cotes de poder i possibilitats de promoció.
- La precarietat laboral. Es concentra un nombre més elevat de dones que d'homes en els treballs precaris, a temps parcial i de menys retribució salarial.

- La divisió sexual del treball i l'assignació tradicional de l'àmbit productiu (ocupació) i de l'àmbit reproductiu (treball domèstic i cures) a cadascun dels sexes, homes i dones, continua generant una organització social en què el treball domèstic i de cures no es reparteix equitativament. Això té com a conseqüència que les dones assumisquen una càrrega més alta del treball domèstic i de cures (la doble jornada), fet que condiciona també la seua vida laboral i els efectes en la salut.

Es conclou, doncs, que homes i dones se situen en condicions i posicions socials i econòmiques diferencials en el mercat de treball, la qual cosa implica que estan exposats a riscos diferents i que desenvoluparan problemes de salut diferents. Així, els treballs feminitzats es caracteritzen per presentar principalment riscos ergonòmics i psicosocials, mentre que els homes s'exposen en més mesura als riscos de seguretat. En conseqüència, es produeixen efectes diferents en la salut; en el cas de les dones, sovint es tracta d'efectes que apareixen a llarg termini i que són d'etiologia multicausal, en què es combinen diversos factors de risc laboral i extralaboral per a generar el mal. Els homes, en canvi, pateixen més accidents traumàtics.

És absolutament necessari insistir en el paper de la integració de la perspectiva de gènere en la gestió preventiva de l'empresa, i és per això que en l'organització hi ha d'haver una consciència respecte a aquesta necessitat, sobretot a escala dels càrrecs responsables de les accions i les decisions de prevenció, com també de la resta de la plantilla.

Call treballar sobre la cultura de l'organització per a fer veure a totes les persones integrants les raons per les quals s'ha de considerar la perspectiva de gènere en la gestió preventiva, i que es resumeixen en les següents:

- Obligació normativa: la prevenció de riscos laborals ha de tindre en compte les característiques de la persona que exerceix la tasca, i el sexe n'és una, com també ho serien l'edat, l'especial sensibilitat, etc. (art. 15.1.d de l'LPRL).
- Diferències en les conseqüències de l'exposició a uns certs riscos per les diferències biològiques, sobretot els derivats de la manipulació d'agents químics i els deguts a factors ergonòmics.
- Diferents nivells d'exposició als riscos per la segregació de tasques i per les condicions de treball, que impliquen diferències en el temps dedicat a les diferents operacions, així com en la utilització dels equips de treball i de protecció individual.
- Diferent problemàtica respecte a l'organització del treball i els riscos psicosocials, motivada pels rols socials i les càrregues familiars, i la seua repercussió en la promoció professional.

Per això, cal tindre en compte aquestes qüestions:

- És recomanable que les persones responsables de la prevenció en l'organització disposen de formació en igualtat, que els permeta transmetre aquests conceptes a la resta de l'organització.

- S'aconsella incloure-hi continguts per a informar i sensibilitzar respecte al gènere en la formació sobre prevenció facilitada als diferents col·lectius de l'empresa: direcció, organització preventiva, personal delegat de prevenció o representant de les persones treballadores, comandaments intermedis i tota la plantilla, d'acord en cada cas amb el paper exercit en matèria preventiva.
- La direcció i les persones responsables de l'organització s'han de comprometre i contribuir a crear un clima que fomenti la preocupació per la prevenció i la igualtat, de manera que transmeten la tolerància zero davant de conductes de risc o de discriminació.

ASSETJAMENT SEXUAL

La Comissió Paritària d'Igualtat de l'Hospital Provincial de Castelló va aprovar el novembre de 2014 el protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual o per raó de sexe, un document pioner d'aplicació a tot el personal que presta els seus serveis en el centre hospitalari i a les persones que mantenen una relació com a proveïdors, estudiants o pacients.

Aquest protocol —que era una de les accions prioritàries que preveia el Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Hospital— té com a objectius donar pautes per a la identificació de les situacions d'assetjament, adoptar les mesures necessàries per a previndre-les i establir un procediment d'actuació quan se'n denuncie un cas.

Des de l'entrada en vigor d'aquest protocol no s'ha rebut cap denúncia per situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, expressions i identitat de gènere en el treball.

ANÀLISI DAFO

Després de l'estudi de la situació confeccionarem l'anàlisi DAFO que recull les principals debilitats, fortaleces, oportunitats i amenaces en matèria d'igualtat. Aquesta anàlisi ens resultarà de gran utilitat a l'hora de plantejar accions en aquest pla d'igualtat, ja que es tracta d'una eina imprescindible en el moment d'analitzar la situació de la qual partim per a l'elaboració del pla.

Aquesta anàlisi es considera un dels millors mètodes per a saber en quin punt ens trobem en l'àmbit intern i extern i ens facilitarà l'establiment d'estratègies i prioritats a l'hora de concretar les accions que hem d'executar.

FORTALESES

- ✚ L'Hospital té des de 2013 una comissió d'igualtat paritària integrada per representants de l'empresa i part social que vetla per la implementació del pla d'igualtat de manera adequada, transversal i consensuada.
- ✚ Cal destacar el compromís que hi ha per cada integrant tant de la part social com de l'empresa per a avançar en matèria d'igualtat i comptar amb aquest II pla d'igualtat.
- ✚ La negociació col·lectiva ha sigut l'espai natural apropiat per a proposar, debatre, fixar i consensuar l'adopció de mesures a favor de la igualtat. Així, tant la part de l'empresa com la part social han consensuat lliurement i responsablement el contingut del pla amb els únics límits que els que imposa la normativa vigent. Per a afavorir la igualtat es desenvoluparan accions molt meditades que persegueixen la transversalitat, és a dir, la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les fases de la gestió hospitalària.
- ✚ Per a fer-ho, hi ha els recursos següents:
- ✚ Compromís explícit de la presidència del Consorci, màxim òrgan de govern. La formació en matèria d'igualtat per part de les persones que formen part de la Comissió garanteix la viabilitat futura del pla.
- ✚ Voluntat de la Comissió d'avançar en matèria d'igualtat.
- ✚ Ferm propòsit de difondre en l'àmbit intern i extern totes les accions que promouen la igualtat perquè siga un valor essencial.
- ✚ Persones. El personal del Consorci és un dels seus principals actius. La seua professionalitat i humanitat són aspectes molt benvolguts per la societat castellonenca i pacients del centre. La igualtat és un valor més que ens caracteritza perquè oferim un tracte idèntic a les persones sense que medie cap mena d'objecció per la raça, el sexe, la classe social o una altra circumstància plausible de diferència.
- ✚ La igualtat és un factor essencial per a un bon clima laboral.

ALIANCES

El consorci i la seua fundació d'investigació mantenen acords de col·laboració amb diferents organismes i entitats. La suma de sinergies és una oportunitat per a projectar la igualtat i el suport a la diversitat que promou el centre hospitalari.

Tenim nombrosos acords de col·laboració amb institucions educatives que estableixen un marc regulador per a la realització de pràctiques acadèmiques en les dependències de l'Hospital amb la finalitat que l'alumnat pugua completar els seus estudis acadèmics.

Així mateix mantenim acords de col·laboració amb associacions i entitats de pacients per a impulsar conjuntament la investigació, fonamentalment en l'àmbit oncològic.

Aquestes aliances ens permeten projectar cap a l'exterior aquest compromís amb la igualtat que promulguem.

Estreta col·laboració amb la Unitat d'Igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, que s'ha posat a la disposició del Consorci per a ajudar en tot el que se li requerisca.

DEBILITATS

- ✚ La repercussió del I Pla d'igualtat no ha complit totes les expectatives.
- ✚ Desigual implicació en la implementació del pla per departaments.
- ✚ Retard considerable en la confecció de l'actual pla d'igualtat.
- ✚ No s'ha complit el compromís que la totalitat de la plantilla reba formació en igualtat. Les persones que ocupen categories superiors són més reticents a participar en les activitats formatives malgrat les facilitats oferides.
- ✚ Serveis fonamentals per a redactar i implementar el pla, com ara que Recursos Humans no ha format part de la comissió negociadora que s'ha ocupat de l'elaboració d'aquest document. Si bé és cert que han aportat tota la informació sol·licitada per a l'elaboració del diagnòstic, haguera sigut positiu que hagueren participat en el procés de negociació, ja que moltes accions són de la seua competència i les seues aportacions són de gran vàlua.
- ✚ Falta d'eines per a completar l'anàlisi de la situació que es reflecteix en el diagnòstic

OPORTUNITATS

Com a aspectes positius de l'entorn i la projecció futura de l'hospital, podem destacar que:

- ✚ L'hospital ja té experiència en l'elaboració i la implementació d'un pla d'igualtat. La Comissió d'Igualtat sap, partint de l'anàlisi d'execució del primer pla, en quines accions s'han de bolcar els esforços perquè puguen ser executades amb èxit. Per tant, aquest document corregeix les dificultats detectades després del control i el seguiment del primer PIO.
- ✚ Tenim l'oportunitat de posar en pràctica un pla modern i amb mesures innovadores, ambicioses, realistes i viables que siguen un referent per a altres institucions.
- ✚ La Comissió té el gran repte d'il·lusionar al personal per a fer passos de manera conjunta cap a la plena igualtat.

AMENACES

L'escassa sensibilització que la societat en el seu conjunt té cap a la igualtat continua cosa que dificulta la plena incorporació de la dona a l'ocupació, la seua promoció i formació, o la falta de corresponsabilitat dels homes en les cures.

SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

El pla preveu un sistema d'avaluació i seguiment.

La Comissió d'Igualtat del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló farà una avaluació anual i redactarà un informe amb els resultats del seguiment de les accions posades en marxa, el grau de compliment de cadascuna de les mesures proposades, les dificultats trobades a l'hora d'executar-les, etc.

Per a sistematitzar la informació, s'ha dissenyat una fitxa (annex ..), que servirà per al procediment de recollida de dades i informació relativa a cadascuna de les activitats previstes. Aquesta fitxa l'haurà d'omplir cadascun dels òrgans responsables del compliment de les diferents accions, els que la remetran a la Comissió d'Igualtat per a fer-ne seguiment.

Al cap de quatre anys de l'aprovació del Pla d'igualtat, aquest s'ha de sotmetre a una nova avaluació, que preveurà a més de l'avaluació de procés i resultats, una avaluació d'impacte, i servirà de diagnòstic per al següent pla d'igualtat.

EIX 1. RECURSOS HUMANS

Les accions que incloem en aquest eix pretenen promoure i implementar la perspectiva de gènere en la gestió de les persones treballadores en el Consorci posant l'accent principalment en el disseny dels processos relatius a l'accés, la selecció, la formació, la promoció, la investigació, la docència i el desenvolupament professional basats en la gestió del talent.

Àrea 1. Procés de selecció i contractació de personal

La finalitat és mantindre i continuar promovent processos de selecció en condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes eliminant els que generen segregació horitzontal o vertical o que produïsquen alguna classe de discriminació. Cal tindre en compte la proporcionalitat de la dona al nostre hospital, 74,4 %, i afavorir les situacions en els casos en què la dona estiga infrarepresentada, ja que es tracta d'una acció positiva plenament ajustada a dret.

A més, pretenem fomentar la igualtat d'oportunitats, de tracte i de transparència amb la finalitat que les tècniques de selecció siguin objectives i no discriminatòries, tenint en compte l'experiència, la formació acadèmica i complementària, les capacitats i les habilitats sense tindre en compte el sexe de la persona.

ACCIÓ	01	Les convocatòries de places hauran d'anar incloses d'un informe d'impacte de gènere.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Prefectura Recursos Humans / Prefectura Sistemes d'Informació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Coincidència entre el nombre de convocatòries el nombre d'impactes de gènere realitzats

ACCIÓ	02	Es mantindrà la variable sexe en les dades del personal recollides en les aplicacions informàtiques i es continuarà desagregant les dades per a la realització d'estadístiques o qualsevol altre document per a definir verificacions i/o indicadors que permeten mesurar l'impacte de qualsevol qüestió amb perspectiva de gènere i per a l'avaluació dels plans d'igualtat.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Sistemes d'Informació / Recursos Humans
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Comprovar que en les dades de personal es continua aplicant la desagregació per sexe

ACCIÓ	03	Es publicaran les convocatòries d'accés a l'ús del CHPC usant un llenguatge inclusiu, intentant divulgar una imatge no estereotipada de les ocupacions Es farà referència al compromís explícit del CHPC amb la IODH.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Prefectura Recursos Humans / Comunicació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Examen aleatori de convocatòries

ACCIÓ	04	Incorporar en els temaris dels processos selectius matèries sobre legislació relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Recursos Humans / Serveis Jurídics
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió dels temaris

ACCIÓ	05	Incloure en les convocatòries de selecció i provisió un paràgraf en el qual s'assenyale si hi ha infrarepresentació de la dona, entenent com a tal una presència menor al 40 %.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Prefectura Recursos Humans / Serveis Jurídics
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les convocatòries

ACCIÓ	06	S'aplicarà el principi de representació equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, segons la tipologia de lloc de treball, tenint en compte la distribució inicial de dones i homes en l'àmbit d'actuació.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Prefectura Recursos Humans / Serveis Jurídics
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les convocatòries

ACCIÓ	07	El personal que elabora les bases de les convocatòries i integrants de tribunals tindran formació en matèria d'igualtat per a assegurar que la igualtat es pugui incorporar en els processos.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Direcció
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Comprovar que s'ha rebut la formació dins del termini i en la forma escaient

ACCIÓ	08	Procurar que els tribunals de selecció siguin paritaris. En el cas que no siga possible, s'emetrà un informe en què s'indiquen les causes.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Recursos Humans
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe amb la composició de tribunals conformats

ACCIÓ	09	Revisar la denominació dels llocs de treball de l'RPT fent ús d'un llenguatge inclusiu.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Recursos Humans
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Aprovació de l'RPT amb perspectiva de gènere. Evidenciar que qui l'ha revisada té formació específica en la matèria

ACCIÓ	10	Incorporar en els barems dels processos selectius, mobilitats... una puntuació de 0,15 afegit si el curs baremat és relatiu a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Prefectura Recursos Humans / Serveis Jurídics
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les convocatòries

ACCIÓ	11	Fer un estudi dels llocs de treball que es poden acollir a la modalitat de teletreball.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Recursos Humans / SPRL / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Llista

Àrea 2. Formació

La formació és fonamental per a garantir la implementació del PIO. Atés que fins al moment només el 42 % de la plantilla s'ha format en matèria d'igualtat, es posarà l'accent principalment a assolir a la totalitat de la plantilla durant aquest segon PIO.

Per això ens fixem els objectius d'integrar la IODH de manera transversal en l'organització garantint l'accés a la formació i fomentant la formació en igualtat de tot el personal.

La perspectiva de gènere es tindrà en compte en la detecció de necessitats formatives.

ACCIÓ	12	Completar la sensibilització a la plantilla a través de tallers i continuar impartint formació específica en matèria d'IODH al personal d'equip directiu, comandaments intermedis i àrees implicades en la gestió de personal.
PERIODICITAT		La periodicitat d'aquesta acció és permanent
RESPONSABILITAT		Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Relació d'accions formatives i informes d'assistència

ACCIÓ	13	Informar la plantilla de totes les accions formatives tant internes com externes que poden fer en matèria d'igualtat. Per a afavorir l'accés a cursos de formació en condicions d'igualtat es facilitarà l'accés a la formació i cursos selectius al personal amb permisos per naixement, adopció, IT derivada de l'embaràs, situacions relacionades amb la violència de gènere o altres situacions de vulnerabilitat.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Formació / Comunicació / Comissió d'igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual d'accions informades

ACCIÓ	14	Impulsar les accions formatives (d'almenys 15 hores) en matèria d'igualtat a tota la plantilla, de manera que es proporcionen dades desagregades per categories i per sexe, així com el nombre d'hores rebudes, posant l'accent principalment en persones que no han rebut encara cap mena de formació en matèria d'igualtat.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Formació / Comunicació / Comissió d'igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Relació d'accions formatives i informes d'assistència

ACCIÓ	15	Reformular el còmput d'hores formatives en matèria d'igualtat, Així, 25 hores de les accions formatives, presencials i/o en línia, sobre llenguatge no sexista o prevenció de violència de gènere procedent d'organitzacions acreditades, administracions públiques, universitats i sindicats no computaran a l'efecte de petició del màxim nombre d'accions formatives anuals dels plans de formació ni tampoc en les hores destinades a formació.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		RH / Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Relació de sol·licituds i concessions realitzades

ACCIÓ	16	Es procurarà que la formació pròpia del Consorci, presencial o via en línia, siga en horari laboral per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de formació realitzada

ACCIÓ	17	Es facilitarà informació i accés a la formació pròpia del Consorci, especialment les persones que es troben en aquest moment exercint els drets de corresponsabilitat.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Formació / Direcció / Comunicació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Prescripció en línia i divulgar a tot el personal el pla de formació

ACCIÓ	18	Procurar la inclusió de totes les categories professionals en la programació de la formació.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de formació realitzada

ACCIÓ	19	Facilitar formació al conjunt de professionals fomentant les bones pràctiques, tant en les relacions laborals com en l'atenció sanitària en la diversitat afectivosexual. Així mateix, es promourà l'impuls d'accions formatives de lideratge i apoderament amb perspectiva de gènere per a dones.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de formació realitzada

ACCIÓ	20	La planificació formativa incorporarà prioritats respecte a les persones destinatàries: persones que es reincorporen després de l'exercici dels permisos de corresponsabilitat i dones víctimes de violència de gènere.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de formació realitzada

ACCIÓ	21	Adoptar acords de col·laboració amb altres institucions que permeten la transferència d'informació, la comunicació i la possibilitat de col·laborar en activitats de sensibilització social i cultural, de desenvolupament científic i tecnològic, de formació i fomentar la participació i l'accés, de les persones vinculades a les entitats esmentades.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Relació d'acords duts a terme

ACCIÓ	22	Continuar fomentant l'ús del llenguatge no sexista i imatges lliures de biaix de gènere en totes les àrees de funcionament de l'Hospital amb l'organització periòdica de tallers formatius a càrrec de la periodista del centre sanitari.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Relació de tallers i full amb signatura d'assistència

Àrea 3. Investigació

ACCIÓ	23	Continuar fomentant i divulgant línies d'investigació que prevegen la perspectiva de gènere. Així, les investigacions hauran de preveure la dimensió transversal de la igualtat i les conseqüències que les diferències de gènere tenen per a dones i homes.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Responsables Investigació / Direcció / Comunicació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió aleatòria d'estudis d'investigació

ACCIÓ	24	Promoure i participar en actes de reconeixement i divulgació de les investigacions que integren una perspectiva de gènere.
PERIODICITAT		Permanentment
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Constatar amb material gràfic l'acte organitzat

Àrea 4. Promoció

ACCIÓ	25	Les convocatòries de promoció aniran acompanyades d'un informe d'impacte de gènere.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Prefectura RH / Prefectura Sistemes de la Informació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Comprovar que cada convocatòria té el seu informe d'impacte de gènere

ACCIÓ	26	Garantir la igualtat d'oportunitats per a la promoció d'homes i dones amb l'ús de mecanismes adequats per a la difusió de les places vacants (accés a Intranet, web).
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les difusions

ACCIÓ	27	Garantir per mitjà de la publicitat adequada (web, circulars, intranet, correu electrònic, correu postal, etc.) que tota la plantilla és coneixedora dels processos de promoció, especialment els centres perifèrics i les persones que estan exercint els drets de corresponsabilitat.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Prefectura RH / Prefectura Sistemes de la Informació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les difusions

ACCIÓ	28	Tindre en compte criteris de valoració objectius, sense que hi haja discriminacions indirectes amb la finalitat de garantir la igualtat en la promoció i garantir que les comissions d'avaluació siguin mixtes (en el cas que no siga possible, emetre un informe).
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Prefectura RH / Direcció
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió dels criteris de valoració

ACCIÓ	29	Assegurar que l'equip responsable de l'avaluació de la promoció té formació en matèria d'IODH i que estiga compost per dones i homes.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Prefectura RH / Direcció
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de la formació o l'aportació per l'equip que posseeix la formació

ACCIÓ	30	Sol·licitar i obtindre el reconeixement com a institució compromesa amb la igualtat. En el nostre àmbit nacional hi ha diferents segells i distintius per a les organitzacions que elaboren plans d'igualtat. Aquests distintius afavoreixen la imatge corporativa de la institució.
PERIODICITAT		Comissió d'Igualtat / Qualitat / Direcció
RESPONSABILITAT		Puntual
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Presentació de la sol·licitud

Àrea 5. Presència equilibrada

Amb les accions d'aquest apartat pretenem facilitar i fomentar la presència de dones en llocs, comissions, representacions o espais en els quals es prenguen decisions.

ACCIÓ	31	Es procurarà que hi haja una presència equilibrada en consells, comissions, comitès i tribunals, observant sempre els principis de professionalitat i especialització de les persones integrants. Si la presència no fora possible, s'emetrà un informe que ho justifique.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Qualitat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe en el qual es constata l'equilibri o si no és possible els motius que ho justifiquen

ACCIÓ	32	Les centrals sindicals procuraran adoptar una política d'equilibri en l'elaboració de candidatures de cara a les eleccions per a òrgans de representació de personal, amb atenció a la composició i també a l'ordre establert, de manera que es garantisca el principi de presència equilibrada. Si no fora possible, s'emetrà un informe que ho justifique.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Responsables sindicals / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Anàlisi de les candidatures de les eleccions

Àrea 6. Retribucions

El Consorci vetla per la implementació d'una política retributiva que elimina la bretxa salarial entre dones i homes.

ACCIÓ 33	Fer una anàlisi de l'RPT i dels diferents tipus i nivells de complements salarials per a corregir, si és el cas, les desigualtats que es puguen produir. L'informe inclourà un estudi quantitatiu desagregat per sexe del personal, en què es vincule i es detallen les dades numèriques absolutes de la mitjana i la mitjana del salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Totes aquestes desglossades per cada tipus de complement i desagregats per categories i sexes. S'hi hauran d'indicar els percentatges relatius horitzontals i verticals.
PERIODICITAT	Anual
RESPONSABILITAT	Prefectura RH / Estadística
VERIFICACIONS i/o INDICADORS	L'informe amb les conclusions i els resultats de l'estudi

ACCIÓ 34	Garantir l'aplicació efectiva del principi de transparència i d'igual remuneració per un treball d'igual valor i, en concret, la no existència de diferències salarials per raó de sexe per a combatre la bretxa vertical o el sostre de vidre. En aquest sentit, es farà una anàlisi detallada de la bretxa salarial per categories, edat, etc.
PERIODICITAT	Anual
RESPONSABILITAT	Direcció Econòmica / RH / Estadística
VERIFICACIONS i/o INDICADORS	Publicació en el portal de transparència

ACCIÓ 35	El Departament de Recursos Humans facilitarà al final de cada any a la Comissió d'Igualtat l'informe que reculla tota la informació necessària per a l'anàlisi i l'estudi de la bretxa salarial.
PERIODICITAT	Puntual, una vegada a l'any
RESPONSABILITAT	Recursos Humans / Estadística
VERIFICACIONS i/o INDICADORS	L'informe d'RH

EIX 2. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CORRESPONSABILITAT

Aquest eix té com a objectiu facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de dones i homes en una cultura de corresponsabilitat per a evitar així els obstacles en la promoció professional.

Volem promoure i implementar mesures que facen realitat la conciliació. Encara que es porta ja temps aplicant al personal del CHPC mesures de conciliació, hi ha una demanda creixent perquè aquestes es consoliden i s'amplien. En una cultura d'igualtat de gènere és imprescindible la presència de dones i homes en el context de convivència familiar i laboral.

També és necessari continuar apel·lant a la corresponsabilitat, ja que una baixa incidència d'aquest principi en l'àmbit social i laboral influeix de manera directa en el manteniment d'importants desigualtats entre dones i homes.

D'altra banda, és imprescindible fer una menció especial a la necessitat d'adoptar mesures per a la conciliació laboral amb la vida personal, entenent aquesta com l'espai i el temps propis, individuals, de cadascun o cadascuna, en els quals les persones s'ocupen de si mateixes.

ACCIÓ	36	Impulsar un canvi en la metodologia de les reunions, que incorporarà la possibilitat de la seua celebració mitjançant videoconferència, a fi d'evitar desplaçaments i estalviar temps.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Direcció / Sistema de la Informació / Docència / Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de cada grup de totes les reunions s'han fet per via telemàtica

ACCIÓ	37	Programar trobades professionals en horaris que no interferisquen en la compaginació de la vida personal i laboral. Per tant, sempre que siga possible, les reunions seran en horari laboral. Es motivaran els casos en què no siga possible
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Departament organitzador de cada reunió
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Anàlisi aleatòria de convocatòries de reunions

ACCIÓ	38	Respectar el temps lliure de les persones treballadores, atenent el dret de desconexió digital. Únicament es contactarà amb el personal fora de l'horari laboral en casos urgents i pel mètode de comunicació reglamentari.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comandaments intermedis / prefectures
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Realització d'informes que acrediten que l'acció es compleix

ACCIÓ	39	Flexibilitzar l'horari en una hora tant a l'entrada com a l'eixida de la jornada sempre que siga possible i garantisca el normal funcionament dels serveis per a facilitar la conciliació.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Recursos Humans
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Sol·licitud i concessió de la petició

ACCIÓ	40	Es procurarà un avanç en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, però des de la perspectiva del foment de la cultura de la coresponsabilitat entre els dos sexes en la distribució de càrregues de l'àmbit privat (tasques domèstiques i cures de les persones). Amb aquest objectiu, es farà una campanya informativa anual a tot el personal perquè conega qui pot conciliar i com.
PERIODICITAT		Anual
RESPONSABILITAT		RH / Serveis Jurídics / Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió anual de campanyes realitzades

ACCIÓ	41	Es realitzaran campanyes informatives i/o formatives d'estímul al personal masculí en matèria de noves masculinitats i coresponsabilitat familiar.
PERIODICITAT		Anual
RESPONSABILITAT		RH / Serveis Jurídics / Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió anual de campanyes realitzades

ACCIÓ	42	Visibilitzar la importància de les cures familiars i respectar i promocionar l'ús de les mesures de conciliació de tot el personal del CHPC, especialment per part dels homes.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		RH / Serveis Jurídics / Comunicació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió anual de campanyes realitzades

ACCIÓ	43	Fer campanyes que eviten la pervivència del rol reproductiu femení que perpetua la cultura que les cures són responsabilitat de les dones amb la realització de campanyes informatives i/o formatives.
PERIODICITAT		Anual
RESPONSABILITAT		RH / Serveis Jurídics / Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió anual de campanyes realitzades

ACCIÓ	44	Obrir una bústia virtual que reculli suggeriments i propostes sobre conciliació el contingut de la qual serà analitzat per la Comissió d'Igualtat i es proposarà a RH i a la direcció del centre.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comissió d'Igualtat / Comunicació / Estadística
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió anual de suggeriments rebuts i informe dels aplicats

ACCIÓ	45	Es realitzarà una enquesta entre el personal del CHPC per a conèixer les necessitats en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral per a intentar ajustar-les a les estratègies de l'organització en la mesura que siga possible
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		RH / Serveis Jurídics / Comunicació / Estadística
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Anàlisi de les dades obtingudes i viabilitat

ACCIÓ	46	S'establirà l'inici i la finalització de les reunions en horari compatible amb la conciliació amb la vida personal, laboral i familiar, preferiblement en horari de matí.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Direcció / Docència / tots els serveis
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió anual de reunions realitzades, horari, metodologia

ACCIÓ	47	S'informarà i es formarà el personal de tots els drets relacionats amb el naixement i l'adopció, així com de gaudir del permís de lactància de filles i fills.
PERIODICITAT		Puntual, revisió si la normativa estableix canvis
RESPONSABILITAT		RH / Comunicació / Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Elaboració d'una guia que estarà disponible en la intranet

ACCIÓ	48	Es facilitarà informació sobre recursos d'altres administracions de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per a dones en situacions d'especial vulnerabilitat (exemple: Servei d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Castelló).
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comissió d'Igualtat / Comunicació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisar que s'informa d'això en web, intranet, xarxes socials, tauló de la igualtat...

ACCIÓ	49	Promoure i facilitar l'exercici corresponsable de la vida laboral, familiar i personal. En cas de família monoparental, es donarà suport al procés perquè es pugui gaudir de les setmanes addicionals per cura de la seua filla/fill que corresponga al permís de paternitat/maternitat.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		RH / Serveis Jurídics / Direcció
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió anual d'adequacions realitzades

EIX 3. COMUNICACIÓ, LENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA

En tots els actes de comunicació del Consorci es garantirà l'ús d'un llenguatge no sexista, neutre i inclusiu, i es representaran la diversitat cultural, l'edat, el físic, la raça, l'orientació sexual, els models familiars de les persones que integren l'organització i la societat en general.

Es promourà en la comunicació el protagonisme de les dones i les farem visibles en tots els àmbits, igual que s'està fent amb els homes. Així, el nostre desig és promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en els documents, els projectes, els informes, els acords...

S'evitarà unir la masculinitat a valors com ara el poder, la competitivitat o l'agressivitat. També es vigilarà la transmissió de patrons tradicionals de feminitat i masculinitat (dones dolces / homes agressius; dones cuidadores / homes proveïdors).

Es promouran uns usos lingüístics que permeten fer visibles a les dones en els textos, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular i quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe, s'adaptarà el discurs al gènere que correspon.

Es mostraran les dones i els homes en les mateixes situacions, treball i posicions i s'evitaran els estereotips sexistes, especialment els que resulten discriminatoris.

ACCIÓ	50	Crear en la intranet una carpeta denominada Igualtat en la qual estiga disponible tota la informació relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Prefectura Sistemes de la Informació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les difusions

ACCIÓ	51	Incloure l'etiqueta "El Provincial per la igualtat" en totes les informacions relacionades amb la igualtat i, en la mesura que siga possible, en la documentació oficial del Consorci.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Prefectura Sistemes de la Informació / Direcció
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les difusions

ACCIÓ	52	Amb la finalitat de difondre una cultura de compromís amb la igualtat, es redactarà i es distribuirà entre tota la plantilla un decàleg que declara el compromís institucional amb la igualtat de gènere.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les difusions

ACCIÓ	53	Revisió permanent dels continguts del web perquè s'hi incorporen perspectiva de gènere.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Prefectura Sistemes de la Informació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les difusions

ACCIÓ	54	Continuar amb la difusió de guies i altres recursos que facilden l'ús d'un llenguatge administratiu i sanitari no sexista ni discriminatori, i d'imatges.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les difusions

ACCIÓ	55	Corregir amb llenguatge igualitari les identifikacions professionals.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / RH
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les difusions

ACCIÓ	56	Es realitzarà una presentació interna i pública del II Pla d'igualtat, així com reunions informatives sobre l'evolució del pla i el seu seguiment cada 6 mesos.
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		La mateixa presentació

ACCIÓ	57	Es realitzarà presentació interna i pública de les actualitzacions que es duguen a terme del protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe del CHPC, en el cas que n'hi haja.
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		Comunicació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Constatació de les presentacions

ACCIÓ	58	Dissenyar i posar en marxa un pla de comunicació per a tota la plantilla, donant a conèixer els conceptes d'igualtat de tracte i oportunitats i no discriminació, corresponsabilitat, decàleg...
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		Comissió d'Igualtat / Comunicació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Elaboració del pla de comunicació

ACCIÓ	59	Es distribuirà a tots els departaments el II PIO amb un extracte de les mesures que siguin de la seua responsabilitat amb la finalitat que les puguin executar, així com la fitxa de seguiment perquè aquestes accions puguin ser avaluades.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat / responsable de les fitxes de seguiment
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les fitxes de seguiment

ACCIÓ	60	S'utilitzarà en comunicacions internes i externes un llenguatge inclús que visibilitze les dones i les represente al costat dels homes en un pla d'igualtat. En aquest sentit, es continuarà amb la revisió de manuals de qualitat, RPT, documentació de benvinguda, etc.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Anàlisi aleatòria de documents

ACCIÓ	61	<p>Promoure un canvi de valors mitjançant la cultura de la igualtat d'oportunitats de dones i homes. En aquest sentit, es farà visible en el web i les xarxes socials oficials les següents commemoracions i es promouran esdeveniments relacionats amb aquestes dates assenyalades:</p> <p>Dia contra la Mutilació Genital Femenina (6 de febrer)</p> <p>Dia contra la Discriminació Salarial (22 de febrer)</p> <p>Dia de la Dona (8 de març)</p> <p>Dia contra l'LGTB-fòbia (17 de maig)</p> <p>Dia Internacional per la Salut de les Dones (28 de maig)</p> <p>Dia de l'Orgull (28 de juny)</p> <p>Dia Mundial contra el Tràfic de Persones (30 de juliol)</p> <p>Dia contra l'Explotació Sexual i el Tràfic de Persones (23 de setembre)</p> <p>Dia per a l'Eliminació contra la Violència de Gènere (25 de novembre)</p>
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o		Revisió de l'execució de l'acció

INDICADORS	
------------	--

ACCIÓ	62	Insistir que el Consorci i els seus centres perifèrics són espais lliures de tota mena de violències contra les dones.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Constatar informacions i/o activitats dutes a terme

ACCIÓ	63	Es condemnaran públicament amb minuts de silenci els atemptats contra la vida de les dones cada vegada que es produïska un cas greu a la província.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat / Direcció
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Fotografies de les concentracions silencioses

ACCIÓ	64	Elaborar un manifest de duel i condemna per part del Consorci per a mostrar el rebuig a la violència masclista i vicària. Incloure en el web i la intranet una declaració institucional que reflectisca la tolerància zero davant de la violència de gènere.
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		El mateix manifest

ACCIÓ	65	Donar a conèixer dispositius d'atenció a dones: telèfon drets dones com ara les línies telefòniques 900191010 i 016.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Prefectura Sistemes de la Informació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió de les difusions

ACCIÓ	66	Desenvolupar campanyes d'informació, sensibilització i prevenció especialitzades en matèria LGTBI+ entre el personal del Consorci. socials, mitjans, intranet, correu corporatiu.
PERIODICITAT		Anual
RESPONSABILITAT		Comunicació / Formació / Docència / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de campanyes

ACCIÓ	67	Divulgació entre el personal dels protocols d'atenció i bones pràctiques en l'entorn sanitari que donen una resposta adequada a les situacions derivades de l'orientació, la identitat, l'expressió de gènere i les característiques sexuals
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Qualitat / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de campanyes

ACCIÓ	68	Divulgació dels protocols generals per als processos d'atenció sanitària transespecífica que garantiscen la igualtat d'atenció
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Qualitat / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe de divulgació d'aquests protocols

ACCIÓ	69	Motivar la participació del personal en matèria d'igualtat habilitant vies perquè puguin expressar les seues opinions, suggeriments i altres mesures que afavorisquen la no discriminació
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Revisió anual de suggeriments rebuts i informe dels aplicats

ACCIÓ	70	Incorporar en els protocols d'acolliment i manual de benvinguda establits informació sobre l'existència del Pla d'igualtat i un resum del seu contingut i drets del personal, així com del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		Qualitat / Comunicació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Anàlisi dels protocols d'acolliment

ACCIÓ	71	Incloure temes d'Igualtat d'oportunitats en enquestes de satisfacció de la plantilla
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Anàlisi de l'enquesta

ACCIÓ	72	Visibilitzar a través de vídeos, contes, fullets la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la realitat LGTBI. En aquest sentit, es publicarà en el web recursos pedagògics que fomenten la igualtat i que estiguen relacionats amb la diversitat sexual i de gènere
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Qualitat / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de campanyes

ACCIÓ	73	Promoure un canvi de valors mitjançant la cultura de la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Per a fer-ho, s'exposaran obres d'artistes de la província en l'àmbit de la producció artística i cultural en el vestíbul d'entrada
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		Comunicació / Qualitat / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de les exposicions realitzades

EIX 4. SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

La planificació i les actuacions del Servei de Prevenció relacionades amb la seguretat, la prevenció i la vigilància de la salut incorporaran, en tots els casos, la perspectiva de gènere.

Tindre en compte la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals aporta clarament un efecte positiu en les condicions de treball en general.

Si som conscients de les desigualtats de gènere i de com influeixen en els riscos laborals es poden aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixen la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir a erradicar les desigualtats de gènere en aquest àmbit.

El nostre servei de prevenció de riscos laborals ha incorporat en els últims anys la integració de la perspectiva de gènere en la protecció de la salut i la seguretat de treballadors i treballadores, i es continuaran mantenint esforços per a millorar les condicions de treball de tot el personal realitzant, de manera sistemàtica, l'anàlisi de la situació per gènere

ACCIÓ	74	Possibilitar que el personal dels serveis de PRL reba formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe de les accions de formació

ACCIÓ	75	Investigar quines han sigut les malalties determinants de les baixes i analitzar amb perspectiva de gènere l'etiologia laboral.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Serveis Salut Laboral / Prevenció de Riscos Laborals
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informes elaborats

ACCIÓ	76	Després de l'estudi de l'acció anterior, analitzar si amb l'aplicació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la prevenció de riscos i l'adopció de mesures preventives es podria reduir la incidència d'aquestes patologies en les dones de la plantilla del CHPC.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Servei Prevenció Riscos Laborals
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informes anuals

ACCIÓ	77	Fer avaluacions de risc higièniques i ergonòmiques dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Servei Prevenció Riscos Laborals
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informes anuals

ACCIÓ	78	Promocionar la salut integral de les dones amb l'objectiu d'obtenir una bona qualitat de vida durant totes les etapes d'aquesta. Amb aquest objectiu, es donarà suport a la realització de cursos i tallers adequats.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Salut Laboral / Formació
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual

ACCIÓ	79	Difondre el protocol de protecció a la maternitat (embaràs i lactància) i elaborar una relació dels treballs, tasques i activitats laborals que puguin suposar un risc per a la salut de la dona embarassada o del fetus i en període de lactància.
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		Servei de Prevenció de Riscos Laborals
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe de la relació de llocs

ACCIÓ	80	Fer avaluacions de riscos laborals considerant les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida i el tractament de dades com en l'estudi dels danys per a la salut derivats del treball.
PERIODICITAT		Permanentment
RESPONSABILITAT		Prevenció de Riscos Laborals
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Nombre d'avaluacions de riscos amb perspectiva de gènere. Anàlisi de l'absentisme laboral amb perspectiva de gènere

ACCIÓ	81	Establir accions preventives integrals i no esbiaixades que incorporin la valoració del risc psicosocial i l'establiment de mesures efectives contra les desigualtats que es puguin derivar de l'organització del treball, les condicions laborals i les relacions socials o interpersonals en el treball.
PERIODICITAT		Permanentment
RESPONSABILITAT		Prevenció de Riscos Laborals
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Nombre de llocs de treball avaluats per risc psicosocial atenent els determinants de gènere

ACCIÓ	82	S'impulsaran mesures per a l'adaptació o el canvi de lloc de treball per risc en situació d'embaràs i lactància natural que no supose un minvament econòmic per a les dones.
PERIODICITAT		Permanentment
RESPONSABILITAT		Direcció / Recursos Humans
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe amb el nombre d'adaptacions i/o canvis de llocs de treball realitzats

EIX 5. VIOLÈNCIA DE GÈNERE. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La creació d'un entorn laboral de suport a la treballadora que pateix violència de gènere que afavorisca la permanència en el seu lloc de treball i el desenvolupament de la seua tasca professional és fonamental.

L'Hospital ha de ser un espai de treball segur, respectuós i productiu, on l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere no es permeten ni es toleren, sinó tot el contrari, es combaten i rebutgen amb contundència.

ACCIÓ	83	Es divulgaran els recursos d'atenció especialitzada en matèria de violència de gènere que hi haja. SIO, Institut de la Dona (Conselleria d'Igualtat), Delegació del Govern contra la Violència de Gènere (Ministeri d'Igualtat).
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de campanyes

ACCIÓ	84	Commemorar el dia 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència de Gènere.
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Constatar l'acte commemoratiu amb imatges, audiovisuals, notes de premsa, etc.

ACCIÓ	85	Es revisarà i actualitzarà el protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió. El protocol estarà disponible en el web, la intranet i s'inclourà en la documentació de benvinguda.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat/ Comité Seguretat i Salut/ Sistemes de la Informació/ Recursos Jurídics
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Protocol actualitzat

ACCIÓ	86	Elaborar un decàleg de compromisos adoptats pel CHPC, respecte a la tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de campanyes

ACCIÓ	87	Desenvolupar campanyes destinades a erradicar l'LGTBI+fòbia.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de campanyes

ACCIÓ	88	Difondre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència de gènere.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Comunicació / Comissió d'Igualtat / Serveis Jurídics
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anual de campanyes

ACCIÓ	89	Fer una campanya informativa sobre la tasca de la comissió de conflictes del centre que, entre les seues funcions, hi ha gestionar denúncies que el personal puga presentar per casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		Comunicació / Serveis Jurídics
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe de la campanya

ACCIÓ	90	Elaborar un protocol similar al de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública per a la mobilitat de les treballadores del Consorci en situació de violència de gènere.
PERIODICITAT		Puntual
RESPONSABILITAT		Comissió d'Igualtat / Recursos Humans
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Protocol i nombre de sol·licituds acceptades

ACCIÓ	91	Les treballadores víctimes de violència de gènere podran reordenar la seua jornada laboral per a facilitar les condicions que li permeten superar la situació de violència de gènere.
PERIODICITAT		Permanent
RESPONSABILITAT		Prefectura de Recursos Humans
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe anònim d'RH

EIX 6. BÉNS I SERVEIS

L'objectiu d'aquest eix és introduir mesures que asseguren més igualtat social en l'adjudicació de la contractació pública.

ACCIÓ	92	Promoure la paritat i garantir la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les meses de contractació pública.
PERIODICITAT		Anual
RESPONSABILITAT		Contractació / Comissió d'Igualtat
VERIFICACIONS i/o INDICADORS		Informe del servei de contractació

FITXA D'IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT

Nre. àrea:
Nre. d'accions:
Nre. de fitxa:

OBJECTIU GENERAL:
OBJECTIU/S ESPECÍFIC/S:
MESURES/ACCIONS/ACTUACIONS:
INDICADOR/S:
ACCIONS REALITZADES:

RECURSOS ASSIGNATS:

- Externs
- Propis

PERIODICITAT:

- Permanent
- Puntual
- Anual

COST:

- Estimat
- Final
- Inclòs en el cost propi de funcionament d'òrgans directius i serveis responsables

CÀRREC I NOM RESPONSABLE DEL SEGUIMENT DE LES ACTUACIONS:

- Direcció Econòmica
- RH
- Unitat de Qualitat
- Formació
- Comunicació
- Estadística
- PRL
- Serveis Jurídics
- Unitat/Prefectura/Negociat de:
- Comissió d'Igualtat

CÀRREC I NOM DE LA PERSONA RESPONSABLE D'IMPLEMENTACIÓ D'ACCIONS:

TEMPORALITZACIÓ:

Codificació de prioritat:

Data d'implementació acció:

Data recollida de dades:

ESTAT:

- En execució
- Realitzada
- No realitzada

OBSERVACIONS (dificultats trobades, solucions empreses, si és el cas...)

Data avaluació

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.

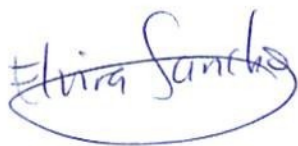


En la reunió se ha decidido que Carmen Castillo ocupe la secretaria de este órgano y remita a las personas que forman parte de la comisión negociadora la evaluación del I Plan de Igualdad, así como los borradores de los Planes del II Plan de Igualdad en los que se ha trabajado hasta el momento.

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.

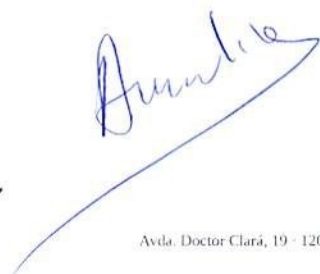
La reunión ha finalizado con el deseo expreso de todos los integrantes de trabajar para contar a la mayor brevedad posible con un nuevo Plan de Igualdad.


Carmen Castillo
SATSE


Elvira Sancho







Castelló, 23 de junio
de 2021

El II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del Consorci Hospitalari Provincial de Castelló va ser aprovat per unanimitat el 19 de gener de 2022 per la comissió negociadora integrada per les persones següents:

María Carmen Castillo Lozano

Salvador José Escrig Grimal

Esther Herrero Herrero

Juan López Tarjuelo

Amalio Palacios Cano

Elvira Sancho Mateu

Bibiana Vilar Usó

El document va ser presentat a la Comissió Paritària d'Igualtat el 20 de gener de 2022 en una reunió en la qual es va valorar l'esforç i el treball fet per la comissió negociadora i es va decidir iniciar els tràmits pertinents necessaris per a l'entrada en vigor del pla esmentat tan prompte com fora possible.