

El Plan de Igualdad del CHPC se despliega en 6 ejes de actuación y un total de 51 acciones, cuyos objetivos específicos son los siguientes:

1. EJE 1. Recursos Humanos (RRHH). El eje de RRHH se despliega en 5 áreas de actuación, con 22 acciones previstas en total:

a. Área Selección de personal.

Entre los objetivos específicos de esta área está el mantener y seguir promoviendo procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical, y utilizando un lenguaje inclusivo en dichos procesos. Despliega en 5 acciones.

b. Formación e investigación.

Objetivos específicos de éste área de actuación son:

- Integrar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (IOMH) de modo transversal en la organización.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación como medio para promover el desarrollo de su carrera profesional en condiciones de igualdad, estableciendo mecanismos que favorezcan la compatibilidad de las actividades formativas con la vida laboral, personal y familiar.
- Fomentar la formación en igualdad de todo el personal, tanto en el momento de acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional.

Para ello se han contemplado 8 acciones en el área de formación e investigación.

c. Promoción.

Los objetivos específicos de este área de actuación son los siguientes:

- Continuar garantizando la transparencia, objetividad y no discriminación en los procesos de promoción profesional, basándolos únicamente en la valoración de las aptitudes, capacidades y méritos profesionales de las personas candidatas.
- Establecer acciones para la promoción profesional en condiciones de Igualdad, evitando la segregación vertical y horizontal.
- Potenciar el acceso de las mujeres de la plantilla a puestos de dirección y responsabilidad, favoreciendo su desarrollo profesional.

Para ello se han contemplado 5 acciones en el área de promoción.

d. Principio de presencia equilibrada.

El objetivo específico es: Fomentar y facilitar la presencia de mujeres en aquellos lugares, comisiones, representaciones o espacios en los que se toman decisiones, especialmente en el área de Dirección y Representantes de personal.

Para ello se han contemplado 3 acciones

e. Retribuciones.

El objetivo específico es: Lograr, a medio plazo, tener conocimiento en su caso, de la brecha salarial para poder analizar sus causas y tratar de minimizarla. Esta área contempla una única acción.

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

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, en una cultura de corresponsabilidad, para evitar así los obstáculos en la promoción profesional.

Adoptar medidas para favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional de las personas que trabajan para el Hospital.

Reducir en la medida de lo posible el riesgo psicosocial que sufren los hombres para ejercer su derecho a conciliar

Evaluar el impacto del seguimiento de medidas de conciliación sobre las posibilidades de promoción, niveles salariales, y acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales y proponer medidas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en este ámbito.

Para llevarlo a cabo se han contemplado 8 acciones.

3. EJE 3. COMUNICACIÓN

El Objetivo específico de este eje es cumplir el mandamiento legal de “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”. (Art. 48 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Art. 14.11 de la LOI 3/2007 de 22 de Marzo), y hacer uso de una comunicación externa e interna comprometida con la igualdad y con la investigación con perspectiva de género.

Para ejecutarlo se han contemplado 9 acciones.

4. EJE 4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los objetivos específicos son los siguientes:

Velar para que las trabajadoras y los trabajadores tengan condiciones de trabajo seguras y evitar problemas de salud considerando las diferencias de sexo.

Sensibilizar y formar en aplicación de enfoque de género a la práctica de prevención de riesgos laborales a profesionales con responsabilidad en la práctica de PRL del hospital.

Aplicar el enfoque de género en el análisis de condiciones de trabajo, daños a la salud y en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Para ello se han contemplado 5 acciones.

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

Este eje de actuación pretende como objetivos específicos:

Prevenir cualquier situación de acoso u hostigamiento por razón de sexo en el ámbito laboral.

Facilitar a las posibles víctimas del acoso una vía para poder informar/denunciar los hechos con respeto a su intimidad y dignidad y el restablecimiento más rápido de sus derechos.

Para ejecutarlo se han contemplado 5 acciones.

6. EJE 6. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

Fomentar que las actividades que se desarrollen en el seno del hospital se plantean con un afán de proyección pública de los valores y compromisos sociales del CHPC.

Fomentar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el entorno laboral, y hacerla extensiva en la medida de lo posible al resto de la sociedad.

Para ello se han contemplado 2 acciones.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El plan prevé un sistema de evaluación y seguimiento.

La Comisión de Igualdad del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, realizará una evaluación anual, y redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc. Para ello se recurrirá, si se estima oportuno, a la contratación de personal experto en género, externo al CHPC.

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

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