

I PLAN DE IGUALDAD DEL CHGUV

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad formal, ya sea como principio o como derecho fundamental, ha sido y sigue siendo una constante abordada desde todas las fuentes del ordenamiento jurídico, en tanto que su consecución constituye uno de los pilares del Estado de Derecho.

Por lo que respecta al Derecho Interno, y dentro del bloque de constitucionalidad, la Carta Magna reserva sus artículos 1.1, 9.2 y 14 para abordar la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, como obligación de promoción, como garantía para los poderes públicos y como derecho fundamental.

El Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana impone a los poderes públicos valencianos la obligación de velar por los derechos reconocidos en la normativa internacional, comunitaria y estatal; al tiempo que dispone la aprobación por Ley de les Corts de una de Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana que entre otros contemplará el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos así como la protección social contra la violencia de género.

En este contexto, una vez constatada la insuficiencia de la proclamación de la igualdad jurídica o formal en aras de avanzar en la consecución de una igualdad real y efectiva, se impone la utilización de medidas de acción dirigidas a atacar directamente los resquicios aun existentes de discriminación y segregación por razón de sexo, cualquiera que sea su forma y aunque éstos puedan revestir un carácter latente.

En este orden de cosas, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, como medida aplicable sin exclusión a todos los poderes públicos radicados en su ámbito territorial, estableció ya el uso del lenguaje no sexista de manera obligatoria e introdujo las directrices para la elaboración de planes de igualdad para las entidades privadas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres da un paso más en el proceso de consecución de la igualdad material con la transposición de las últimas directivas europeas en la materia. En este sentido, entre otros aspectos, emprende la reordenación de las políticas públicas en función del principio de igualdad y crea un marco general para la adopción de acciones positivas

por parte de los poderes públicos dirigidas a corregir las desigualdades fácticas que aun pervivan en la sociedad, de manera transversal. Así, en el ámbito de las relaciones laborales, se amplían los permisos de paternidad y maternidad y se introduce con carácter obligatorio el deber de negociar planes de igualdad para las empresas de más de 250 personas empleadas; así como para la Administración General del Estado, se instaura la obligación de negociar entre administraciones públicas y representación legal de los trabajadores protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género. Por otra parte, en el ámbito sanitario, la Ley orgánica 3/2007 modifica la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad incorporando en su articulado el mandato imperativo del acceso y las prestaciones sanitarias en condiciones de igualdad efectiva o la obligación relativa a que las políticas, estrategias y programas de salud integren activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales tradicionalmente vinculados, se produzcan discriminaciones entre ellos e impone la adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, la formación contra la discriminación de las mujeres; así como la protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Por su parte la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público dirige a todas las administraciones públicas la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad, así como a desarrollarlos en sus convenios colectivos o en los acuerdos de condiciones de trabajo de su personal funcionario, al tiempo que amplía el permiso de paternidad para los empleados públicos.

El CHGUV, históricamente se ha mostrado comprometido con la implementación efectiva del principio de igualdad y sus sucesivos convenios colectivos, se han situado por delante de la normativa coetánea y han abanderado el empleo de acciones positivas tales como la ampliación del permiso de maternidad desde 1988, una baja por maternidad con cargo a los presupuestos del Consorcio para aquellas personas que no hubiesen cotizado a la seguridad social el período mínimo exigido, la ampliación progresiva del permiso de paternidad o la incorporación de un permiso de tres días por interrupción voluntaria del embarazo.

No obstante lo anterior, en el contexto socioeconómico actual sigue poniéndose de manifiesto la necesidad de avanzar aun más en la consecución de una igualdad material y tangible tanto por pura observancia de las obligaciones jurídicas impuestas

por la normativa existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, como por razones pragmáticas tales como la necesidad imperante en cualquier organización de incrementar su competitividad y la calidad de sus servicios, optimizar el aprovechamiento del potencial de la totalidad de sus recursos humanos o mejorar la implicación y la motivación de su plantilla procurándose la retención de los recursos humanos cualificados; objetivos todos ellos que se ven claramente favorecidos por un contexto de igualdad real y efectiva transversal a la propia entidad. Por todo ello, la apuesta estratégica del CHGUV por implantar medidas de responsabilidad social corporativa camina de la mano de este Plan.

En consecuencia, en cumplimiento tanto de la disposición transitoria quinta del III Convenio colectivo del CHGUV como de la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se aprueba el presente plan de igualdad, con el objetivo esencial de servir de instrumento de detección y erradicación de las desigualdades manifiestas y latentes que por razón de sexo pervivan en el ámbito del Consorcio, avanzando con ello en la consecución de la igualdad real y efectiva removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución.

El presente plan de igualdad del CHGUV se estructura del siguiente modo:

En un primer apartado se transmite el análisis realizado sobre la situación actual del Consorcio que ha posibilitado decidir la adopción de las acciones positivas adecuadas dirigidas a combatir los posibles espacios de desigualdad detectados en su ámbito de actuación y enfocar su aplicación.

En un segundo apartado se exponen los objetivos generales que se tratarán de alcanzar mediante la implementación del conjunto de medidas propuestas en el apartado tercero.

En el apartado cuarto se detallan las competencias, los cometidos y las responsabilidades de la Comisión para la Igualdad en tanto que órgano específico del CHGUV en la materia.

En el apartado quinto se establece el procedimiento de evaluación del seguimiento y eficacia del propio plan, mientras que en los apartados sexto, séptimo, y octavo, respectivamente, se expone su plan de difusión y la duración del mismo.

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El establecimiento de los objetivos y las medidas adecuados, en aras de avanzar en la consecución de la igualdad real entre ambos sexos en el modelo de empleo público del Consorci Hospital General Universitari de València, sólo puede partir de un estudio detenido de los datos disponibles y susceptibles de ser tratados con los medios existentes al efecto.

2.1. MÉTODO DE ANÁLISIS

2.1.1. Delimitación del ámbito de estudio

El objetivo esencial del análisis realizado es diagnosticar con la mayor exactitud posible la situación de los recursos humanos del CHGUV, desde distintos ámbitos y desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto, se han considerado los siguientes ámbitos o límites del estudio:

- **ÁMBITO OBJETIVO U ORGANIZATIVO:** sólo ha sido objeto de análisis el personal que presta servicios en el CHGUV, de manera directa, en virtud de una relación de empleo público.
- **ÁMBITO SUBJETIVO:** se ha tenido en consideración el personal de naturaleza funcional, el estatutario, el laboral (fijo y temporal). El colectivo analizado, consta de 2.240 personas, según los datos referidos a 2009.
- **ÁMBITO TEMPORAL:** los datos analizados se refieren al ejercicio 2009.

2.1.2. Fuentes utilizadas:

Los datos objeto de análisis proceden de las bases de datos y ficheros existentes para la gestión de los recursos humanos del CHGUV.

2.1.3. Método de análisis:

En aras de poder establecer las medidas idóneas para la consecución de la igualdad real de oportunidades, se ha utilizado el siguiente procedimiento de análisis:

- Identificación de los datos disponibles susceptibles de ser explotados con las herramientas disponibles así como de los ámbitos más representativos de la actividad del CHGUV.
- Agrupación de los datos mencionados relacionándolos con la variable de género.
- Interpretación de los resultados y extracción de conclusiones a partir de los datos obtenidos.

- Elaboración de un diagnóstico fiable, a partir de los datos disponibles, que refleje la situación actual.
- Elección de unos indicadores que puedan permitir la realización del correspondiente seguimiento y valoración de los objetivos y acciones en los que se concreta el plan de igualdad.
- Encuadre del diagnóstico resultante en el ámbito genérico del I Plan de Igualdad del CHGUV.

2.1.4. Conclusiones del método de análisis:

La finalidad esencial del análisis consiste en detectar los posibles espacios de desigualdad que pudieran persistir en el ámbito del CHGUV con objeto de combatirlos mediante la formulación de las medidas y acciones concretas que resulten adecuadas y eficientes para alcanzar el objetivo principal del plan, esto es, la igualdad real y efectiva.

2.2. DIAGNÓSTICO

Del análisis y valoración de los datos disponibles, se han obtenido una serie de indicadores con la doble finalidad consistente, de una parte, en hacer posible, *a priori*, el diagnóstico de la situación actual de los recursos humanos del CHGUV y, de otra parte, en permitir, *a posteriori*, la evaluación del impacto, la idoneidad y la eficiencia de las medidas y acciones incluidas en este I Plan de igualdad.

Los indicadores obtenidos son los siguientes:

- 2.2.1. Distribución de la plantilla por sexo y edad
- 2.2.2. Personal asistencial y no asistencial por sexo y edad
- 2.2.3. Personal asistencial por sexo, grupo de titulación y edad
- 2.2.4. Personal no asistencial por sexo, grupo de titulación y edad
- 2.2.5. Personal asistencial y no asistencial fijo y temporal por sexo y edad
- 2.2.6. Distribución del personal por categorías profesionales
- 2.2.7. Personal asistencial y no asistencial con jefatura

En los anexos al Plan de Igualdad del CHGUV, se recoge el resumen de la composición de la plantilla del Consorcio estratificada por edades, grupos de titulación, fijeza o no de la relación laboral, carácter asistencial o no de la función desarrollada, y carácter de jefatura o no de la plaza desempeñada, desagregados dichos datos por sexo.

Un primer análisis muestra que la presencia de las mujeres es mayoritaria en términos absolutos y que por edades se va incrementando su representación en los grupos superiores de titulación, en los grupos de edad más jóvenes. Por otro lado, sigue teniendo una presencia mayoritaria en las profesiones tradicionalmente feminizadas, como son las de enfermería (grupo B, personal sanitario), aunque dicha proporción no se mantiene a la hora de ostentar jefaturas.

En el resto de parámetros se dispone en la actualidad de pocos datos desagregados por la variable sexo y, aunque exista una presunción de tratamiento igualitario y respeto al principio de paridad, uno de los principales objetivos del presente plan es que a su término, el CHGUV disponga de una información completa, detallada y consistente que permita utilizar indicadores que incluyan la variable sexo en relación con todos los objetivos del Plan de Igualdad. La implantación y difusión de dichos indicadores se incorpora anualmente, durante la vigencia del Plan, sin esperar a su término, lo cual obligará a las personas responsables de la gestión del mismo a implementarlos y les permitirá, por otro lado, introducir las medidas correctoras que, en su caso, procedan.

3. OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL CHGUV

Realizado el análisis y el diagnóstico de la situación a partir de la estructura de la plantilla orgánica del CHGUV, se plantea la consecución de los siguientes objetivos:

3.1. OBJETIVO GENERAL

Alcanzar la igualdad material de oportunidades entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito del CHGUV que se incluyen en el ámbito de aplicación de este plan.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados existentes en el CHGUV. En este sentido, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres, se considerará que existe presencia equilibrada de mujeres y hombres cuando su representación no supere el 60%, ni sea inferior al 40%.
- Impulsar la igualdad de género en el acceso al empleo público y en la promoción profesional de las empleadas, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos del CHGUV.
- Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en el Consorcio.
- Fomentar la formación en materia de igualdad a lo largo de la carrera profesional.
- Combatir y paliar los efectos de la violencia de género en el ámbito del CHGUV.
- Establecer la protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género.
- Fomentar la sensibilización en relación con la igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista.
- Promocionar la salud laboral de las empleadas públicas desde una perspectiva de género.
- Establecer la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

4. ACCIONES Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de cumplir los objetivos previstos en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del CHGUV, se establecen una serie de acciones concretas tendentes, en primer lugar a conseguir, de una forma efectiva y progresiva, implantar en el personal del CHGUV una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en segundo lugar, fomentar, desde el ámbito interno, la creación de condiciones y estructuras organizativas y el establecimiento de políticas que incluyan la perspectiva de género y que consigan hacer frente a los actuales retos existentes con el fin de lograr una igualdad de oportunidades efectiva.

En orden a la consecución de cada uno de los objetivos perfilados, se proponen las siguientes acciones y medidas:

4.1. OBJETIVO 1. PROMOVER LA PARIDAD EN LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS EXISTENTES EN EL CHGUV

Medida 1. El CHGUV designará a las personas que lo representen en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, de cualquier ámbito, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, observando en todo caso los principios de profesionalidad y especialización de las personas que los integren.

Medida 2. Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la representación del CHGUV, en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas con las personas que ostenten la representación de las organizaciones sindicales.

Medida 3. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá siempre a los principios de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que con ello no se contravengan los principios de profesionalidad y especialización de las personas que los integren.

4.2. OBJETIVO 2. FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL, IMPULSANDO LA PARIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE GRUPOS Y SUBGRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS, Y COLECTIVOS DEL CHGUV

Con objeto de erradicar la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, y especialmente a fin de eliminar todo reducto de segregación profesional, tanto en el acceso al empleo público, como en la posterior promoción profesional, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 1. Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público y las convocatorias de concursos de méritos señalarán si existe infra representación de alguno de los dos sexos.

Se entenderá por composición equilibrada y que, por tanto, no hay infra representación, la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, el porcentaje de personas de cada sexo no supere el sesenta por ciento ni sea menor del cuarenta por ciento.

Medida 2. Tanto en las resoluciones de los procesos selectivos, como en las de los procesos de provisión, antes del sorteo o primera letra del apellido, los empates se dirimirán a favor de la persona que pertenezca al sexo infra representado, en el supuesto de que lo hubiera, según se haga constar en la convocatoria.

Medida 3. Las ofertas de empleo público deberán acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de género.

Medida 4. En todos los listados que se generen en las pruebas selectivas y en los concursos, deberá desagregarse por sexo el dato numérico.

Medida 5. En aquellos colectivos en que, tradicionalmente, exista una presencia desequilibrada de uno de los dos sexos, se procurará, de forma especial, incrementar la presencia de personas del sexo infrarrepresentado salvo que por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, no pudiera hacerse efectiva dicha medida.

Medida 6. En los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas, se reservarán a las empleadas, como mínimo, un 40%, de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad.

4.3. OBJETIVO 3. AVANZAR EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ASÍ COMO EN LA CONSOLIDACIÓN DE UNA CULTURA DE CORRESPONSABILIDAD ENTRE AMBOS SEXOS EN LA ATENCIÓN DE LAS CARGAS FAMILIARES

Medida 1. REDUCCIONES DE JORNADA SIN REDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES:

- Reducción de hasta una hora diaria no acumulable por cuidado directo por razones de guarda legal de descendiente o ascendiente, con discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% de discapacidad acreditada, que le impida valerse por sí mismo y que requiera especial dedicación, de acuerdo con los informes de los órganos competentes de la Administración.
- Reducción de hasta $\frac{1}{2}$ de la jornada laboral para atender al cuidado de familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Medida 2. REDUCCIONES DE JORNADA CON REDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES:

- Reducción de la jornada ordinaria entre $\frac{1}{8}$ y un $\frac{1}{2}$ por cuidado directo por razones de guarda legal de menor de 12 años o mayor con discapacidad, o familiar hasta el segundo grado que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- Reducción de la jornada ordinaria entre $\frac{1}{8}$ y un $\frac{1}{2}$ por razones de violencia de género, siempre que la víctima se halle sujeta a tutela judicial.

Medida 3. EXCEDENCIAS:

- Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o hija.
- Excedencia voluntaria por atención directa de familiar.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- Excedencia voluntaria por violencia de género.

Medida 4. FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL:

- La persona empleada víctima de violencia de género y que se encuentre sujeta a tutela judicial, tendrá derecho a la reordenación de su tiempo de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a través de la adaptación de su horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables en los términos que establezca la Administración pública.

Medida 5. PERMISOS Y LICENCIAS QUE PERMITEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL CON LA ACTIVIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO:

- Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de familiar
- Permiso por matrimonio o inscripción en un registro público de uniones de hecho
- Permiso por paternidad
- Permiso por celebración de matrimonio de familiares
- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal
- Permiso por interrupción voluntaria del embarazo
- Permiso por utilización de técnicas de fecundación artificial, técnicas de esterilización y pruebas y técnicas prenatales.
- Permiso por lactancia
- Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto
- Permiso por traslado de domicilio
- Permiso por adopción o acogimiento internacional
- Permiso adicional por maternidad
- Regulación especial de las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género
- Permiso para el cumplimiento de un deber personal relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral

Medida 6 En el ámbito del CHGUV, se realizarán acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 7. En las adscripciones de personal en los procesos de reasignación de efectivos, se regulará la posibilidad de priorizar en la elección de destino a las personas con dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la culminación de dicho proceso, ponderándose en dicha elección las necesidades organizativas del CHGUV para la adecuada prestación del servicio público.

4.4. OBJETIVO 4. PROMOVER LA FORMACIÓN EN IGUALDAD A LO LARGO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

Medida 1. Todos los programas de los procesos selectivos que se convoquen incluirán las materias de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual y por razón de género.

Medida 2. Se consolidará y ampliará la oferta de cursos y seminarios en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades en los planes de formación del personal del CHGUV, tanto en número de ediciones como incorporando nuevas acciones formativas. Se consolidará la oferta formativa sobre “lenguaje no sexista” con la posibilidad de realizar estas acciones formativas on-line.

Medida 3. En la formación del personal directivo y de las personas responsables de recursos humanos se incluirán acciones formativas o módulos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

Medida 4. Se impartirá formación específica para el personal directamente vinculado a la materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el CHGUV.

4.5. OBJETIVO 5. COMBATIR Y REPARAR LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL CHGUV

Medida 1. Se consolidan las medidas existentes en materia de reducciones de jornada, permisos, traslados, excedencias, existentes en el actual régimen jurídico del personal del Consorcio HGUV.

Medida 2. Todas las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.

4.6. OBJETIVO 6. PROTECCIÓN EFECTIVA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género, se adoptan las siguientes medidas:

Medida 1. Aprobación del Protocolo de actuación que en materia de acoso laboral y dentro del mismo de acoso sexual y acoso por razón de género adoptado tras su debate y consulta en el Comité de Seguridad y Salud.

Medida 2. El principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de género deberá incluirse en los códigos de conducta y buenas prácticas del CHGUV.

4.7. OBJETIVO 7. FOMENTAR, EN EL ÁMBITO DEL CHGUV, LA SENSIBILIZACIÓN EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD Y LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA

Medida 1. Favorecer la participación del personal del CHGUV en todos los actos testimoniales y solidarios que sobre la violencia de género o la discriminación por razón del mismo, se convoquen, siempre que con ello no se menoscabe la adecuada prestación del servicio público.

Medida 2. Colaborar en el cuidado de la imagen pública de las categorías profesionales y grupos, en los que exista infrarepresentación de alguno de ambos sexos, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía y la eliminación progresiva de la segregación laboral por razón de género.

Medida 3. El CHGUV pondrá en marcha los medios necesarios para que toda disposición, acto, escrito administrativo, comunicación o contenido de la propia web institucional respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de género.

4.8. OBJETIVO 8: PROMOCIONAR LA SALUD LABORAL DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Medida 1. Estudiar y analizar el estado de salud del personal, prestando especial atención a los factores determinantes por razón de sexo.

Medida 2. Elaborar y poner en marcha los protocolos que procedan sobre promoción de la salud y sobre prevención ante la detección de problemas de salud por razón de sexo.

Medida 3. Analizar y evaluar los datos obtenidos del estudio anual sobre la vigilancia de la salud para la obtención información sobre el estado de salud de las empleadas y empleados públicos.

4.9. OBJETIVO 9. FOMENTAR LA EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN SUS RESPECTIVOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN ASÍ COMO DE LA ADECUACIÓN Y EFICACIA DE LAS MEDIDAS CONTENIDAS EN EL PLAN

Medida 1. Consolidar la implantación de la transversalidad de género en el CHGUV, mediante la determinación de la unidad competente del nivel directivo en materia de recursos humanos del Consorcio, a la que corresponde el ejercicio de las competencias en materia de igualdad y género, para el seguimiento y coordinación de las acciones que en dichos ámbitos se adopten. Asimismo, en el desarrollo, planificación, ejecución y seguimiento de dichas acciones podrá recabarse la colaboración de cualquier unidad u órgano.

Medida 2. Las unidades implicadas según se establece en el presente Plan remitirán, al menos anualmente, a la Comisión para la Igualdad, información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en las que ostenten responsabilidad, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos.

5. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD

La Comisión para la igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 del III Convenio colectivo del CHGUV, es el órgano encargado de velar por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Específicamente corresponden a la Comisión las siguientes funciones:

- Seguimiento del I Plan de Igualdad, así como de las acciones que en esta materia se impulsen en el ámbito del presente Acuerdo por parte de la Dirección del CHGUV.
- Recibir información con la periodicidad establecida en el Protocolo de acoso, sobre la aplicación del mismo y de todas las quejas y actuaciones realizadas en relación con él.
- Realizar propuestas en materia de igualdad.
- Proponer recomendaciones respecto de las actuaciones internas y externas del CHGUV que puedan afectar a la equidad por razón de género.
- A partir de la finalización del segundo año de vigencia del I Plan de Igualdad, se llevarán a cabo los trabajos dirigidos a elaborar las propuestas en aras de considerar su vigencia y continuidad o la elaboración de un II Plan de Igualdad.

La Comisión estará integrada, con carácter paritario, por representantes de la Dirección del CHGUV y por los representantes de las organizaciones sindicales con representación en la CIVEA.

Con carácter ordinario la comisión se reunirá cada cuatro meses.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de poder llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del CHGUV, se llevará a cabo el análisis y valoración de los siguientes indicadores de evolución del Plan:

6.1. ÁREA INSTITUCIONAL

6.1.1. Paridad en los órganos colegiados del CHGUV, porcentaje de mujeres y hombres del total de personas nombradas anualmente.

6.1.2. Paridad en las mesas de negociación, porcentaje de mujeres y hombres del total posible de personas nombradas tanto por el Consorcio como por las organizaciones sindicales.

6.1.3. Personal en órganos directivos del Consorcio, por sexo.

6.2. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

6.2.1. Datos de representación en convocatorias, número de mujeres y hombres en las pruebas de acceso a las distintas categorías profesionales.

6.2.2. Número de convocatorias con empates de puntuación y desempates realizados en función del sexo infrarepresentado en la categoría de que se trate, en su caso.

6.2.3. Informes desagregados por sexo de cada OEP.

6.2.4. Porcentaje de hombres y mujeres que integran los órganos colegiados de selección.

6.2.5. Evolución de la estructura de la plantilla del CHGUV:

- Porcentaje de mujeres y hombres en función de su edad, carácter fijo o temporal, relación jurídica, titulación, categoría profesional y jefaturas, tanto general como por servicios.

- Porcentaje de mujeres y hombres que han extinguido su relación laboral con el Consorcio.

- Porcentaje de mujeres y hombres de nueva incorporación en el CHGUV.

6.2.6. Programas selectivos que incorporen la igualdad como objeto de estudio.

6.2.7. Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan anualmente acciones formativas y porcentaje de mujeres y hombres que participan anualmente en las

mismas.

6.2.8. Oferta de cursos y acciones formativas anuales en materia de igualdad.

6.2.9. Porcentaje de mujeres y hombres que participan en acciones formativas on line.

6.2.10. Porcentaje de mujeres y hombres que han participado en acciones formativas en materia de igualdad.

6.2.11. Porcentaje de mujeres y hombres que reciben formación en materia de habilidades directivas.

6.2.12. Porcentaje de mujeres y hombres que participan en las bolsas de empleo temporal, por categoría profesional y/o especialidad.

6.3. ÁREA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

6.3.1. Porcentaje de mujeres y hombres que han disfrutado de los distintos tipos de reducción de jornada en cada ejercicio.

6.3.2. Porcentaje de mujeres y hombres que han disfrutado en cada ejercicio de los distintos tipos de permisos y licencias.

6.3.3. Porcentaje de mujeres y hombres que han disfrutado de las excedencias por conciliación de la vida familiar y laboral.

6.3.4. Medidas de sensibilización adoptadas en cada ejercicio.

6.3.5. Porcentaje de mujeres y hombres que han disfrutado de las becas de estudios y de las distintas modalidades de ayudas sociales, incluida la de guardería.

6.4. ÁREA DE PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

6.5.1. Cambios de plaza por violencia de género.

6.5.2. Excedencias por violencia de género

6.5.3. Reducciones de jornada por violencia de género.

6.5. ÁREA DE PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y POR GÉNERO

6.5.1. Número de procedimientos sustanciados en materia de acoso por razón de género y acoso sexual y resultado de los mismos.

6.6. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LENGUAJE NO SEXISTA

6.6.1. Actuacions i mesures executades en la matèria.

6.6.2. Actuacions o mesures dirigides a potenciar la imatge positiva de les dones per erradicar estereotips.

6.6.3. Accions de potenciació de la imatge pública de les categories professionals amb infrarepresentació de algun sexe.

6.6.4. Actuacions de implementació, utilització i control de llenguatge no sexista.

6.7. ÀREA DE SALUT

6.7.1. Estudi sobre l'estat de salut del personal. Aplicació de les protocols específics de promoció i prevenció de la salut.

6.7.2. Percentatge de dones i homes en situació d'incapacitat laboral, així com en situació d'invalidesa.

6.7.3. Casos de risc durant la lactància i l'embaràs.

7. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Como compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar el trabajo de sensibilización e información, se realizará una campaña de difusión interna y conocimiento por parte de la plantilla sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia.

8. DURACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

La duración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del CHGUV es de tres años, contados a partir del día siguiente al de su aprobación. Transcurrido dicho plazo, se prorrogarán, incorporarán o suprimirán las medidas previstas según la consecución de los objetivos inicialmente fijados, oído el informe que la Comisión para la Igualdad emita al efecto.