



## 1.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL PLAN

En los últimos años hemos visto sentarse las bases jurídicas y normativas para el impulso no solamente del concepto de igualdad entre hombres y mujeres, sino de su aplicación práctica que permite cumplir con el principio de igualdad efectiva. La legislación vigente establece la igualdad como un principio básico de la regulación del mercado de trabajo, estableciendo las condiciones para la obligatoriedad de su cumplimiento y dotando al sistema jurídico de herramientas para su promoción a todos los niveles. A este fin tenemos que analizar el progreso realizado tanto en el marco nacional, como en el europeo y comunitario.

### Marco europeo de igualdad

Desde su Fundación como unión económica, la Unión Europea se ha consagrado en la definición y búsqueda del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Ya en el Tratado de Roma del 57, que regulaba las bases del mercado común, se hacía hincapié en el principio de igual remuneración para hombres y mujeres. Si bien este reconocimiento es más una declaración de intenciones que una norma efectiva de aplicación social, con la entrada en vigor del Tratado de Maastricht en 1993 la Unión hacía importantes avances en materia de igualdad legitimando la adopción de medidas de acción positiva orientadas a compensar y equilibrar la desigualdad contra la mujer.

Sin embargo, no es hasta 1997 cuando la Unión Europea da un salto cualitativo en la lucha por la igualdad de género con el Tratado de Ámsterdam, que sienta las bases del reconocimiento de la igualdad como objetivo transversal comunitario, estableciendo la *“obligación de adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, y entre otros, de orientación sexual”* (Art. 13)

Ahora bien, la labor legislativa de la Unión no se ha limitado a declaraciones de intenciones formuladas en tratados, sino que ha descendido al nivel de directivas comunitarias específicas de igualdad centradas en las áreas de acceso al empleo, retribución, protección social, dignidad en el trabajo y participación equilibrada en la toma de decisiones, con un total de 17 directivas en un espacio de 25 años. Es importante destacar el papel de la Carta de Derechos Fundamentales de 2000 que recoge todo el avance legislativo promulgado en tratados, convenciones y jurisprudencia, y que si bien no aporta ningún derecho nuevo sí ejerce un importante valor de consolidación y visibilización de los derechos reconocidos por la Unión hasta el momento.

Además de con abundante normativa, la Unión Europea actúa directamente sobre la igualdad efectiva mediante los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Estos programas son aprobados por el Consejo Europeo y establecen los objetivos de consecución a medio plazo, proporcionando un marco de elaboración de políticas que influye directamente en la legislación de los Estados miembro, así como financiación y apoyo técnico para medidas transnacionales de fomento de la igualdad. Desde 1982 se han puesto en marcha cinco Programas de Acción Comunitaria para la igualdad que, progresivamente, han ido incorporando acciones positivas de fomento de la igualdad y la asunción de la perspectiva de género en las bases del desarrollo legislativo de los países

miembro, con iniciativas integrales como el programa EQUAL (2001-2006) o el Plan de trabajo para la Igualdad (2006-2010).

### Marco nacional de igualdad

En materia de igualdad la legislación española encuentra dos referentes claros, la constitución y la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La constitución española recoge el principio fundamental de igualdad en su artículo 14 y establece la competencia de su promoción y defensa en los poderes públicos en su artículo 9.2.

Por su parte, la LOI 3/2007 recoge el testigo de la constitución y la abundante normativa europea creando una base legislativa sin precedentes que establece las herramientas para la promoción no de la igualdad, sino del principio de igualdad efectiva y transversal, es decir, como principio general que debe ser tenido en cuenta en todas y cada una de las políticas promovidas por el Estado.

De la LOI cabe destacar sus principios generales, que suponen el marco legislativo aplicable en España y establecen toda una serie de derechos y obligaciones mínimos exigibles para garantizar la efectividad de las medidas y la consecución de sus objetivos. Así pues:

- Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Obliga a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión transversal, afectando a todos los ámbitos de la vida, especialmente a las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho de igualdad con inversión de la carga de prueba, es decir, es la persona acusada la que tiene que demostrar que no ha infringido la ley.
- Legitima las acciones públicas con competencias en materia de mujer y para la defensa de los derechos de igualdad.
- Establece un marco general que legitima la adopción de acciones positivas.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de órganos de gobierno, en cargos de responsabilidad y en la normativa del régimen electoral.

A nivel de intervención en el mundo del trabajo y la entidad, la LOI establece una serie de medidas que aportan herramientas y deberes nuevos a implantar en la entidad. Así pueden quedar regulados los Planes de Igualdad, pasando a ser obligatorios en entidad de más de 250 trabajadores/as y en aquellos casos en que por sanción administrativa sea procedente implantarlos como medida sustitutiva de la sanción. Establece a su vez medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, establece el derecho a la conciliación de la vida

personal, familiar y laboral, creando el permiso de paternidad autónomo y dotándolo de prestación económica. Además, establece la obligatoriedad de formular medidas concretas a favor de la igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva, garantizando así que sean las partes las que acuerden su contenido de forma libre y responsable.

La normativa aportada por la LOI repercute de forma directa sobre el Estatuto de los Trabajadores, modificando y ampliando algunos de los derechos recogidos en éste para adaptarlos al objetivo de consecución de la igualdad efectiva. Afecta entre otros a la adaptación y distribución de la jornada laboral, a permisos retribuidos por cuidado de hijos y personas dependientes, permisos de lactancia, reducciones por guarda legal, distribución de las vacaciones, condiciones de supresión de contrato y excedencias entre otros.

### Marco autonómico de igualdad

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana establece en el apartado 25 de su artículo 49 la competencia de los organismos autonómicos en materia de promoción de la mujer, determinando la igualdad en materia de empleo y trabajo como ámbito de actuación de la Generalitat. De igual modo, el artículo 11 del Estatuto establece que es competencia de la Generalitat garantizar que mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y en igualdad de condiciones.

Partiendo de la base de lo dispuesto en la LOI y en el Plan de Igualdad de Oportunidades para el período 2006-2009, el Consell de la Generalitat promulga el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de la entidad de la Comunidad Valenciana, estableciendo:

- El procedimiento para la consecución del visado de los Planes de Igualdad en el territorio valenciano.
- La obligatoriedad por parte de entidad u organizaciones participadas principalmente con capital público de elaborar un Plan de Igualdad.
- La obligatoriedad de la entidad cuyo Plan haya sido visado de aportar anualmente un informe de evaluación de resultados.
- Los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria para la validación de los Planes de Igualdad en el territorio de la Comunidad Valenciana.

## 2.- PRETENSIONES DEL PLAN

Reunidos de una parte la gerencia de la entidad y de otra la representación del personal de la misma, es nuestra intención en el presente documento recoger los acuerdos alcanzados sobre la planificación de las acciones a adoptar en el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, así como hacer manifiesto el compromiso de la totalidad de la entidad en el desarrollo e implantación de un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que mejore la situación actual de la organización en dicho principio, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nuestro objetivo con la elaboración e implantación del plan de igualdad de Fundación Hospital Provincial Castellón es garantizar y hacer visible el acceso de nuestro personal a los derechos de igualdad de trato y no discriminación que les son legalmente reconocidos, así como promover los principios y valores de igualdad en el seno de nuestra organización como garantía de un funcionamiento más justo y efectivo, que nos permita crecer como entidad y que a su vez permita un disfrute óptimo de nuestras empleadas y nuestros empleados de su experiencia de trabajo en Fundación Hospital Provincial Castellón.

Con este objetivo general en mente, consideramos la necesidad de establecer una serie de objetivos específicos que nos ayuden a articular nuestra voluntad de mejora en el principio de igualdad y nos permita aplicarla de una forma directa a la realidad cotidiana de la entidad. Para ello contemplamos los siguientes objetivos específicos:

- 1.- Confección del diagnóstico de la situación de género de la organización que nos permita detectar las necesidades específicas en materia de género de la plantilla, analizando la información desagregada por sexo y teniendo en cuenta las áreas de acceso al empleo, conciliación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución, salud en el trabajo y comunicación no sexista.
- 2.- Diseño participativo de las medidas de acción a abordar, contando para ello con la colaboración de todo el personal de la entidad, partiendo de la dirección y la representación del personal. Para garantizar esta participación contemplamos la necesidad de comunicar a nivel interno todos los avances logrados en materia de igualdad, las razones que nos impulsan a llevar a cabo las acciones de igualdad y los valores en que se sustenta todo el proceso.
- 3.- Mejora de las condiciones de conciliación entre vida familiar, laboral y privada, como objetivo a alcanzar de forma concreta y que aporta un valor añadido en las condiciones laborales de la plantilla y nos permite avanzar en el principio de igualdad, facilitando que mujeres y hombres puedan compaginar su vida laboral y familiar, fomentando y haciendo posible a su vez la corresponsabilidad en el hogar.

4.- Mejora de la salud psicosocial de la plantilla, dado que el principio de igualdad tiene una aplicación global en la entidad fomenta la percepción de justicia en procesos tan importantes como la selección, promoción, formación o retribución, mejorando la percepción de equidad del personal sobre las acciones de la entidad, mejorando su bienestar psicosocial y aumentando la posibilidad de aparición de procesos positivos como el engagement.

5.- Constituir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la entidad, pasando a formar parte inequívoca de la cultura entidad y guiando por tanto nuestras acciones e influyendo de forma transversal en todos los procesos internos y externos de la entidad.

6.- Obtener el visado del Plan de Igualdad de Entidad expedido por la Generalitat Valenciana como reconocimiento público de nuestros esfuerzos por garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra entidad, aportando un beneficio interno por su contribución a la comunicación de nuestros valores a la plantilla y un beneficio social por suponer a nuestro juicio un importante refuerzo social que presenta como modelos deseables aquellas entidad que hagan un esfuerzo en la dirección de las políticas de igualdad y no discriminación.

7.- Incluir el principio de igualdad entre nuestras acciones de responsabilidad social entidad, contribuyendo con nuestras acciones a lograr una sociedad más igualitaria, aportando un modelo social de igualdad, proporcionando un trabajo igualitario a nuestra plantilla y gestionando nuestras actividades como consultora de recursos humanos desde la perspectiva de género, aportando por tanto nuestro enfoque a las entidad con las que trabajamos y extendiendo nuestros valores de igualdad progresivamente al conjunto de la sociedad.

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, contemplamos la puesta en marcha de la elaboración e implantación de un plan de Igualdad de oportunidades que, en el plazo de un año, nos permitió avanzar en nuestros propósitos de desarrollo del principio de igualdad. Para el correcto desarrollo del mismo contemplamos la realización de las siguientes actuaciones:

**1.- Creación del grupo de trabajo para la Igualdad**, se crea un grupo de trabajo formado por la Dirección y las trabajadoras, que formará el Comité de Igualdad.

**2.- Confección del diagnóstico de género**, teniendo como modelo la *Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad* elaborado por la *Generalitat* a la hora de determinar los datos a analizar, los indicadores adecuados para reflejar los fenómenos de género, cuestionarios para recabar información cualitativa, etc. Los responsables de la ejecución de esta actuación serán los integrantes del equipo de trabajo para la Igualdad de la entidad.

**3.- Estudio y estandarización de la situación de conciliación,** se encuesta la situación de conciliación entre vida familiar, laboral y privada de los/as trabajadores/as a fin de poder contrastar los resultados obtenidos con la normativa vigente y tratar de encontrar mejoras a la misma orientadas a las necesidades reales y aplicadas de la plantilla.

**4.- Análisis del marco jurídico del contexto de la entidad,** con el fin de poder realizar un ajuste óptimo entre nuestros objetivos de Igualdad y la realidad normativa de nuestro entorno, evitando duplicidades e incompatibilidades entre las medidas de acción derivadas de la implantación del plan y la normativa socio-laboral vigente.

**5.- Plan de comunicación no sexista,** que incluye el análisis de todos los medios de comunicación que emplea la entidad, tales como catálogos, dípticos, página web, correos electrónicos, etc. Con el fin de detectar el posible uso de comunicación sexista, creando formas de comunicación no sexista, formando a los/as empleados/as para evitar el uso de lenguaje sexista, adaptando los contenidos publicados a los valores de igualdad, etc.

**6.- Diseño de un procedimiento de seguimiento y evaluación,** con la confección de cuestionarios que recojan los principales indicadores considerados y nos permitan estudiar la evolución del plan, analizar el grado de impacto que posee y nos ayude a generar un proceso de *feedback* que haga posible entrar en una espiral de mejora continua.

**7.- Recabar informes y datos para la obtención del visado,** el grupo de trabajo para la igualdad será responsable de recabar y clasificar los datos requeridos para la implantación y evaluación del plan de Igualdad, permitiendo además su utilización para la confección de una memoria que incluya mejoras futuras, con el fin de poder tramitar la solicitud del visado de Planes de Igualdad de *Generalitat*.

**8.- Modificar la política de calidad de la organización,** incluyendo en nuestra misión, visión y valores la Igualdad de oportunidades como un objetivo estratégico y un valor central en nuestra cultura.

**9.- Ampliar nuestras acciones de responsabilidad social de entidad,** incluyendo entre ellas de forma específica acciones concretas para el fomento de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad en la que nos encontramos inmersos.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la entidad Fundación Hospital Provincial Castellón y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Fundación Hospital Provincial Castellón pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

## VIGENCIA

El presente Plan, conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, dispondrá inicialmente de un plazo determinado de vigencia dilatado dada la naturaleza de sus objetivos y de las acciones necesarias para alcanzarlos, entendiéndose un periodo necesario de vigencia de cuatro años, comenzando el 1 de enero del 2018 y concluyendo el 31 de diciembre del 2021.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del presente.



## Contextualización de la entidad

La Fundación del Hospital Provincial de Castellón es el organismo que impulsa y fomenta la actividad investigadora del Consorcio Hospitalario Provincial de Castellón, promueve la formación del personal médico y sanitario para el conocimiento de técnicas pioneras, invierte en nuevas tecnologías y gestiona la obtención de ayudas y subvenciones públicas en investigación.

Con todas estas actuaciones, su principal finalidad es dotar a Castellón de los más innovadores tratamientos oncológicos, oftalmológicos y de salud mental, contribuyendo así a elevar la calidad de la asistencia sanitaria que perciben los ciudadanos de la provincia.

Desde su creación en el año 2004 ha contribuido enormemente en la transformación que ha experimentado el Hospital Provincial de Castellón, convirtiéndose en un hospital de referencia.

Desde entonces se han ido agregando entidades públicas y privadas conformando el actual Patronato de la Fundación y con el objetivo de seguir trabajando en esta línea. Todas estas Fundaciones, tanto públicas como privadas saben que invertir en sanidad es invertir en calidad de vida y apuestan por el Hospital Provincial de Castellón.

La Fundación del Hospital Provincial de Castellón necesita de la participación de todos los sectores de la sociedad castellanense para poner en marcha las más innovadoras tecnologías en los tratamientos y disponer de los mejores servicios sanitarios, con la confianza que proporcionan unos profesionales bien preparados y altamente cualificados.

## Tabla de datos generales de la entidad

Nombre de la entidad	Fundación Hospital Provincial Castellón
CIF	
Domicilio social	Avenida Doctor Clara, 19
Teléfono	964354308 / 09
e-Mail	<a href="mailto:fundacion@hospitalprovincial.es">fundacion@hospitalprovincial.es</a>
Actividad a la que se dedica	Fundación
Nº y municipio de centros de trabajo	1 Castellón
Productos/Actividades principales	Investigación
Forma Jurídica	Fundación
Multinacional	
Nacional	
Local/Regional	X

## RESUMEN DE ACCIONES PARA IMPLANTAR EN EL I PLAN IGUALDAD

### ÁREA DE SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

#### **MEDIDA 1. Desarrollo de protocolo de selección de personal no sexista**

Elaboración de un protocolo de selección no sexista, mediante el cual se garantizará que el personal incorporado a la Fundación ha sido valorado según su formación y experiencia, y no basándose en criterios sexistas.

#### **MEDIDA 2. Acceso de las mujeres a empleos en los que se encuentren sub-representadas**

Aplicación de medidas que garanticen el acceso a mujeres a puestos de trabajo dentro de la entidad en los que se encuentren subrepresentadas o que favorecer su movilidad interna.

### ÁREA DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD

#### **MEDIDA 1. Protocolo de flexibilidad laboral y medidas concretas tendentes a mejorar su implantación en la organización**

Desde una óptica equitativa y tomando en cuenta la igualdad de oportunidades, definiremos un plan estructurado tendente a fomentar y recoger medidas acerca de la flexibilidad laboral en la organización.

#### **MEDIDA 2. Desarrollo de programas de sensibilización en materia de conciliación laboral**

La esfera de lo personal y la esfera del ámbito laboral, son dos espacios no aislados que pueden afectarse mutuamente. Por ello, para garantizar que ambos espacios pueden conciliarse, desarrollaremos un programa de sensibilización acerca de su importancia y posibilidades de implementación.

### ÁREA DE PROMOCIÓN

#### **MEDIDA 1. Medidas de fomento de promoción de la mujer a cargos de responsabilidad**

Debido a la realidad existente en nuestro país en el que predominan los hombres en cargos de responsabilidad, se quiere mediante esta medida aplicar criterios objetivos a la hora de promocionar a trabajadores y trabajadoras, visibilizando las candidaturas de mujeres a dichos puestos.

#### **MEDIDA 2. Establecer medidas de fomento a la capacitación de las mujeres y mejorar sus opciones de promoción**

Mediante esta medida, queremos garantizar que las mujeres tengan acceso a formación específica que pueda situarlas en una situación de equidad frente a posibles promociones en el puesto de trabajo.

## ÁREA DE FORMACIÓN

### **MEDIDA 1. Desarrollo de un plan formativo específico en materia de Igualdad de Oportunidades**

Con la finalidad de definir la Igualdad de Oportunidades como un valor estratégico a través de toda la organización, se desarrollará un plan formativo específico que, por otro lado, facilitará la implantación del resto de medidas planteadas en este Plan de Igualdad.

El objetivo es concienciar a todo el personal de la necesidad de implantar la óptica de la Igualdad de Oportunidades dentro de la organización, así como transmitir una serie de conceptos y dotar de información en dicha materia a los trabajadores y trabajadoras de la organización.

### **MEDIDA 2. Formación específica en materia de Políticas de Igualdad de Oportunidades destinada a Gerencia y a los/las responsables del Plan de Igualdad**

Debido a la relevancia del papel de dichos agentes en el impulso y desarrollo del Plan de Igualdad, se proporcionará formación específica en la gestión de Planes y Políticas de Igualdad que faciliten su implantación dentro de la organización. Por ello, el objetivo esencial de esta medida es formar a la gerencia de la Fundación en Igualdad.

## ÁREA DE RETRIBUCIONES

### **MEDIDA 1. Control de la equidad retributiva**

Elaborar un plan de control y revisión mediante el cual se pueda evitar de manera efectiva diferencias en cuanto a retribución motivadas por razón del género.

### **MEDIDA 2. Implantación del principio de Igualdad de Oportunidades dentro de la política retributiva**

Se busca desarrollar una política retributiva que marque principios objetivos de bandas salariales y de justificación objetiva de subidas salariales, así como de pluses de productividad.

De esta forma, se busca realizar una medición anual retributiva con la finalidad de vigilar que no se estén creando sesgos entre trabajadores y trabajadoras en función del género.

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN ACOSO

### **MEDIDA 1. Desarrollo e implantación de Planes concretos de salud para mujeres**

Dadas las necesidades específicas en materia de salud que pueden requerir las mujeres, se establecen planes concretos que buscan detectar posibles situaciones de daño a la salud de estas, con la finalidad de poder actuar sobre dichos daños y poder prevenirlos.

### **MEDIDA 2. Redacción e implantación del Protocolo de Prevención de Acoso por razón del género**

Siguiendo la Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 de noviembre de 1991, entendemos por Acoso Sexual “toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, que resulta inaceptable. Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de esta.

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

### MEDIDA 1. Modificación de los Estatutos de la entidad

Dentro de la política de calidad de la organización, se incorporará como principio esencial la política de Igualdad de Oportunidades, con la finalidad de proyectar un mensaje a la sociedad desde el desarrollo de políticas y medidas tendentes a la igualdad de género.

### MEDIDA 2. Eliminación de cualquier tipo de lenguaje e imagen sexista dentro de la organización

Elaborar un plan de comunicación de la entidad en el que se contemple proyectar una imagen de concienciación acerca de la Igualdad de oportunidades, así como los beneficios que dicho valor puede aportar a la sociedad.

De esta manera, buscamos proyectar una imagen de conciencia social y responsabilidad mediante

## 5.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la entidad en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la entidad Fundación Hospital Provincial Castellón, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Fundación Hospital Provincial Castellón. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

### Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Fundación Hospital Provincial Castellón será **paritaria** y estará compuesta trabajadores/as y gerencia:

Por la **parte entidad**:

2 representantes

Por la **parte trabajadores/as**:

2 representantes

### Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

**Seguimiento** del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

**Participación y asesoramiento** en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.

**Evaluación** de las diferentes medidas realizadas.

**Elaboración de un informe anual** que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

### Atribuciones generales de la Comisión

- **Interpretación del Plan de Igualdad.**
- **Seguimiento** de su ejecución.
- Conocimiento y **resolución de los conflictos** derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- 

La Comisión se dotará de su propio **Reglamento de Funcionamiento interno** que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

### Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el **desarrollo de las medidas.**
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el **desarrollo del Plan.**
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la **eficiencia del plan**.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

El grado de ejecución de las medidas.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

La identificación de posibles actuaciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una **evaluación parcial anual** tras la entrada en vigor del mismo y, otra **evaluación final** tres meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En las evaluaciones parciales y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la **evaluación** final del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:

- El **grado de cumplimiento** de los objetivos del plan.
- El nivel de **corrección de las desigualdades** detectadas en los diagnósticos.
- El grado de **consecución de los resultados** esperados.
- El grado de **dificultad encontrado/percibido** en el desarrollo de las medidas
- El tipo de **dificultades y soluciones emprendidas**.
- Los **cambios producidos** en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La **reducción de desequilibrios** en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la entidad, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

### **Funcionamiento**

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

### **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la entidad se compromete a **facilitar los medios necesarios**, en especial:

Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

En cuanto a las **herramientas de evaluación**, la Comisión dispondrá de herramientas estadísticas necesarias para el procesamiento de la información obtenida y el contraste con los indicadores de evaluación establecidos. Del mismo modo la Comisión dispondrá de **autoridad para:**

- **Recabar información** de los distintos puestos de trabajo y emplearla en el análisis de la consecución de las medidas de acción.
- **Administrar cuestionarios** de calidad a las trabajadoras y los trabajadores para conocer el impacto de las medidas en el día a día de la plantilla.
- **Concertar entrevistas** dentro de horario de trabajo con cualquier miembro de la plantilla con el fin de poder obtener información cualitativa de los resultados o el progreso de las medidas.
- **Recabar las opiniones**, sugerencias y preguntas de la plantilla a fin de poder integrarlas en propuestas de mejora del Plan.

#### **Solución extrajudicial de conflictos**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).