

**PLAN DE IGUALDAD DE CANAL SUR
RADIO SUR RADIO**

1.- INTRODUCCION

1.1. Marco Legal.

1.2. Compromiso de la Agencia con la Igualdad de Oportunidades.

2.- DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN RTVA.

2.1. Oportunidades para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.

2.2. Indicadores de mejora.

3.- OBJETIVOS DE IGUALDAD Y MEDIDAS

3.1. Contratación y Selección

3.2. Promoción Profesional y Formación

3.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

3.4. Salud Laboral

3.5. Política Retributiva

3.6 Comunicación y Sensibilización

4.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

1.- INTRODUCCION

1.1. Marco legal

La entrada en vigor de la Constitución Española consagró en nuestro ordenamiento jurídico la igualdad como un derecho fundamental.

La Constitución española prohíbe en su art. 14 la discriminación directa por razón de sexo y en el art. 9.2 establece la obligatoriedad de los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Centrándonos en el ámbito laboral, la Constitución también establece el derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo (Art.35).

En la actualidad, se han incorporado normas con rango de Ley como nuevos instrumentos en el desarrollo de las políticas de igualdad, hecho que implica imprimir a estas de las características propias de una disposición normativa, siendo destacables algunos aspectos como la obligatoriedad de cumplimiento de sus preceptos y el carácter sancionador con el que cuentan.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Se define a sí misma en su exposición de motivos como una ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres, Esta autodefinición también alude al carácter que esta ley imprime al principio de igualdad, como "informador del ordenamiento jurídico (Art. 4 Ley 3/2007).

Bajo el título IV de la LOIEMH, denominado "derecho al trabajo en Igualdad de oportunidades", la Ley atribuye a las organizaciones laborales una serie de responsabilidades en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

La Ley establece la obligación de carácter general de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas las organizaciones laborales. Además de este deber general, la Ley contempla obligaciones de carácter más específico como son:

- Elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

- Medidas en materia de conciliación y protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, para el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía y para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Agencia Pública Radio Televisión de Andalucía y de sus Sociedades Filiales Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión S.A. al tratarse de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el Art. 45.1 de la LOIEMH, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

1.2. Compromiso de la Agencia Pública Radio Televisión con la Igualdad de Oportunidades.

La Agencia Pública de RTVA adquiere el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización y con la elaboración de su Plan de Igualdad tiene como objetivo dar cumplimiento a las obligaciones que le atribuye la LOIEMH y la Ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, Ley 12/2007 de 26 noviembre, que en su artículo 32 también establece la obligatoriedad de la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales de elaborar periódicamente Planes de Igualdad.

De acuerdo con el artículo 46 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres realizamos un primer diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades en la Agencia Pública RTVA y en sus sociedades filiales.

Este primer análisis realizado en Canal Sur Radio en materia de igualdad ofrece una fotografía general y en un momento puntual de nuestra empresa por lo tanto será revisado y ampliado periódicamente a fin de conocer la eficacia de las intervenciones realizadas e incluir las necesidades que se detecten en cada centro de trabajo.

2.- DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN RTVA Y SUS SOCIEDADES FILIALES.

El Diagnóstico en Igualdad de Oportunidades es un análisis de la situación de una organización respecto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Supone realizar un análisis detallado de la realidad de la Agencia en torno a la composición de la plantilla, la participación de las trabajadoras y trabajadores en los procesos de la organización y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene. De esta forma, el diagnóstico se convierte en la base necesaria e imprescindible para la realización del Plan de igualdad en la organización de acuerdo con nuestra realidad y necesidades concretas.

El análisis realizado de la información sobre las características de la plantilla, las prácticas de gestión de los recursos humanos, así como las opiniones de representación legal de los y las trabajadoras, permiten hacer una valoración de cuáles son las fortalezas y oportunidades así como los indicadores de mejora más significativos que caracterizan a la entidad en materia de igualdad, para la implantación y desarrollo de un Plan de Igualdad.

2.1. Oportunidades para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.

En relación con las características de la empresa que constituyen fortalezas y oportunidades para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, destacan:

1.- La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que constituye un principio inspirador de la actividad de la Agencia Pública Empresarial de la de radio y televisión de Andalucía y sus sociedades filiales, Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión regulado en art. 4 apartado 1.f de la ley 18/2007 de 17 de diciembre de la radio y televisión de Andalucía.

2.- De acuerdo con el artículo 4. Apartado 3. de la ley 18 /2007 de 17 de diciembre de la radio y televisión de Andalucía. Las programaciones que, a través de sus sociedades filiales, ofrezca la RTVA harán compatibles el objetivo de rentabilidad social con el principio de eficiencia económica y deberán:

- promover el respeto a la dignidad humana y, especialmente, a los derechos de la juventud y de la infancia, la igualdad entre hombre y mujer y la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, ideología, religión, sexo u orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social;
- favorecer la erradicación de la violencia de género y la promoción de los valores de convivencia e interculturalidad, y

- contribuir a la educación permanente de la ciudadanía.

La disposición adicional tercera la ley 18 /2007 de 17 de diciembre de la radio y televisión de Andalucía regula la presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres en la agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía.

3.- Dispone de recursos (materiales, humanos y tecnológicos) que facilitan la calidad en la gestión de las personas y de los servicios.

4.- Personal con un elevado nivel de cualificación.

5.- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el organigrama directivo.

6.- Compromiso de la dirección de la entidad y con la igualdad de oportunidades, que se materializa con medidas como la firma de Convenio de Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para el diseño de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía .

El Instituto Andaluz de la Mujer y la Dirección General de RTVA acuerdan en el convenio marco firmado:

a) colaborar para realizar actividades de índole cultural, formativas, preventivas y/o social, destinadas a las personas que desarrollen su actividad profesional en RTVA y sus Sociedades Filiales, especialmente a aquellos profesionales cuyas labores inciden sobre la ciudadanía y puedan influir en la promoción de la igualdad de género, y prevención del acoso.

b) Introducir la perspectiva de género en el desarrollo de cuantas funciones son propias de la Dirección de RTVA y de la RTVA.

La ayuda y colaboración del Instituto de la Mujer ha sido fundamental en la elaboración del plan de igualdad y será imprescindible su colaboración en la implantación de las medidas y acciones que hemos diseñado juntos.

7.- Compromiso de la de la representación legal de los y las trabajadoras y de la dirección de la entidad con la igualdad de oportunidades que se materializa en la incorporación en el VIII Convenio Colectivo, con carácter previo a la promulgación de la ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de medidas de conciliación entre le la vida personal, laboral y familiar que amplían y mejoran los permisos legales previstos en la normativa. En el texto del IX Convenio Colectivo también se han ampliado algunas de las medidas previstas en el VIII Convenio, tales como:

- Ampliación del permiso por maternidad en dos semanas más.
- Ampliación del permiso por nacimiento de hijo/a a 11 días consecutivos.
- Flexibilización del permiso por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Ampliación de un día de permiso retribuido por asuntos propios para los trabajadores con una antigüedad superior a 10 años a la entrada en vigor del IX Convenio.
- Ampliación a 8 días de permiso retribuido durante el último año de vigencia del Convenio con una antigüedad superior a 15 años.

2.2. Indicadores de mejora.

Respecto a los **indicadores de mejora** más significativos emanados del Diagnóstico, se han señalado los siguientes:

- ❖ Menor porcentaje de contratación indefinida entre las mujeres trabajan en el grupo RTVA que entre los hombres, especialmente en Canal Sur Radio.
- ❖ Feminización de los niveles jerárquico salariales más bajos (B05) .
- ❖ Presencia segregación ocupacional horizontal, hemos detectado concentración de ambos sexos en ocupaciones relacionadas con roles y estereotipos de género y con las tareas relacionadas con la división sexual del trabajo.
- ❖ Ausencia de descripción uniforme los requisitos de los puestos de trabajo e inexistencia de valoración de impacto de género de los procesos de selección recogidos en el Convenio Colectivo.
- ❖ Inexistencia de valoración del impacto de género en los criterios de baremo establecidos en el Reglamento de la mesa de contratación.
- ❖ Ausencia de valoración del impacto de género en la asignación de complementos salariales.
- ❖ Carencia de perspectiva de género en el diseño de los planes de Formación del grupo RTVA.
- ❖ Falta de actualización de la información sobre cualificaciones profesionales de trabajadoras y trabajadores que conforman el grupo RTVA.

- ❖ Presencia de arbitrariedades en la concesión y uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en el Convenio.
- ❖ Carencia de catálogo de las medidas y prácticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral en Agencia RTVA.
- ❖ Ausencia de medidas específicas de apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- ❖ Las estrategias comunicativas de las empresa tanto en su ámbito interno como externo participan del uso del masculino genérico.
- ❖ Necesidad de elaborar guía para incorporar y garantizar un uso no sexista del lenguaje en todos los procesos de comunicación emanados directa o indirectamente de la entidad.

3.- OBJETIVOS DE IGUALDAD y MEDIDAS

El Plan de Igualdad que se presenta se ha desarrollado en base a las conclusiones del Diagnóstico en Igualdad de Oportunidades realizado en RTVA y sus Sociedades Filiales determinando propuestas de acción en las áreas o ejes de intervención que se detallan a continuación para alcanzar el objetivo general del plan: integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos de CSR.

Eje 1. Contratación y Selección

Eje 2. Promoción Profesional y Formación

Eje 3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Eje 4. Salud Laboral

Eje 5. Política Retributiva

Eje 6. Comunicación y Sensibilización

3.1.- EJE CONTRATACION Y SELECCIÓN:

Objetivos específicos:

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de acceso y promoción en CSR.

MEDIDAS:

3.1.1. Formación en materia de igualdad de oportunidades a las personas integrantes de la Mesa de Contratación y a las responsables de los procesos de selección.

RESPONSABLES: DIRECCION DE RR.HH. (AREA DE FORMACION)
COMISION DE FORMACION

CRONOGRAMA: TERCER TRIMESTRE 2011

INDICADORES:

- N° horas de formación impartidas.
- N° de Mujeres y Hombres que han recibido formación.
- Modalidad de formación (presencial, semipresencial, on-line)
- Tipo de formación sobre Igualdad impartida (genérica, específica)

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.1.2. Diseñar acuerdos y programas de sensibilización con Universidades y Centros de Formación Profesional para promover la participación de la mujer en los puestos de trabajo en los que tanto hombres como mujeres están subrepresentados/as en CSR.

RESPONSABLE: JEFATURA RELACIONES INSTITUCIONALES Y RR.HH.

CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE 2012

INDICADOR: - N° de acuerdos y programas de sensibilización diseñados.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.1.3 Realizar análisis desde la perspectiva de género del Reglamento de la Mesa de Contratación.

RESPONSABLE: COMISION DE IGUALDAD
CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2012
INDICADOR: Análisis efectuado (Si o No)
NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.1.4. Elevar a la Comisión de Vigilancia del Convenio los resultados de los análisis previstos en las medidas 3.1.3 y propuestas de medidas para evitar sesgos de género en las Bolsas de Trabajo

RESPONSABLE: COMISION DE IGUALDAD
CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE DE 2012
INDICADOR: - N° de medidas propuestas
NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.2.- EJE PROMOCION PROFESIONAL Y FORMACION

Objetivos específicos:

- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a hombres y mujeres.
- Incrementar la promoción de las mujeres hacia categorías de responsabilidad en las que están subrepresentadas.

MEDIDAS:

3.2.1. Realización de un estudio para identificación de las dificultades que tienen las mujeres en Canal Sur Radio para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS (AREA DE FORMACION)

CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2012

INDICADOR:

- Realización del estudio (Si o No).
- Dificultades detectadas.
- Estrategias propuestas.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.2.2. Elaboración de un banco de datos de trabajadoras en CSR con potencial para la promoción con carácter voluntario

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS (AREA DE FORMACION y AREA DE CONTRATACIÓN)

CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE 2012

INDICADORES:

- Elaboración del banco de datos (Si o No)
- Nº de trabajadoras incluidas en el banco de datos

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.2.3. Diseñar un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y horizontal de las mujeres con potencial para la promoción profesional en CSR

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS (AREA DE FORMACION)

CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2013

INDICADOR: - Plan diseñado (Si o No). -

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.2.4. Incluir modulo sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ofertados organizados por RTVA para trabajadores trabajadoras de CSR.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
COMISIÓN DE FORMACIÓN

CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2012

INDICADOR: - Nº de cursos ofertados por RTVA que hayan incluido modulo de sensibilización en materia de igualdad
- Horas de formación propuestas en el módulo.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.2.5. Impartir acciones formativas, dirigidas a todas las personas de todos los niveles de CSR sobre la importancia de contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RR. HH. (AREA DE FORMACION)

CRONOGRAMA: TERCER TRIMESTRE DEL 2011

INDICADOR: - Nº de horas de formación impartidas
- Nº de mujeres y hombres que han recibido formación
- Modalidad de la formación impartida

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.3.- EJE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos Especificos

- Potenciar el conocimiento de las medidas de conciliación y el uso de las mismas entre la plantilla como estrategia para alcanzar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar que toda la plantilla conozca todos los derechos y medidas de conciliación que promueva la RTVA.
- Sensibilizar y promover una cultura de corresponsabilidad entre el personal.

MEDIDAS:

3.3.1. Elaboración y difusión de un manual con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas en el Convenio.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RR. HH.
CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2012
INDICADORES:

- Elaboración del Manual (Si o No).
- Número de ejemplares editados.
- Nº y tipo de canales a través de los cuales se ha difundido el Manual.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.3.2. Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de todas las personas que integran las unidades familiares de la plantilla de CSR

RESPONSABLE: DIRECCION DE RR. HH. (AREA DE FORMACION)
CRONOGRAMA: TERCER TRIMESTRE DEL 2011
INDICADORES:

- nº de horas de formación impartidas
- Nº de mujeres y hombres que han recibido formación en corresponsabilidad.
- Modalidad de formación impartida

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.3.3. Realización de estudio sobre las necesidades de en materia de conciliación de la plantilla de CSR prestando especial atención a las necesidades de conciliación relacionadas con el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismos.

RESPONSABLE: DIRECCION RR. HH.

CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE 2012

INDICADORES: - Estudio realizado (Si o No)

- N° de mujeres y hombres en las que se han detectado necesidades de conciliación especiales

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.3.4 Desarrollar las acciones formativas previstas para trabajadores y trabajadoras de CSR, preferentemente en las localidades origen de los y las participantes y dentro de la jornada laboral

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y COMISION DE FORMACIÓN.

CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2012

INDICADORES: - N° cursos impartidos en la localidad origen de participantes.

- N° cursos impartidos dentro de jornada laboral de participantes

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.4. EJE SALUD LABORAL

Objetivos Específicos:

- Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad humana en el entorno de trabajo.
- Mejorar los mecanismos para prevenir, actuar y erradicar situaciones que puedan dañar la salud física y psicológica de las mujeres y hombres de la organización.

3.4.1. Impartición de formación a las personas integrantes del Servicio de Prevención e integrantes en los distintos comités de seguridad y salud en el trabajo para incorporar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RR. HH. (AREA DE FORMACION)
CRONOGRAMA: TERCER TRIMESTRE DEL 2011
INDICADORES: - N° horas de formación impartidas
- N° de mujeres y hombres que han recibido formación en PRL desde la perspectiva de género
NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.4.2 Incorporación a la Comisión de Acoso de nueva figura experta en materia de acoso, externa e independiente a la RTVA, que apoye a dicha a ésta comisión.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RR. HH.
CRONOGRAMA: Sujeto a negociación
INDICADOR: - Persona incorporada a la Comisión (Si o No)
NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.4.3 Elaboración y difusión de protocolo de apoyo a mujeres de RTVA y sus Sociedades filiales que hayan sido víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección a su derecho a la asistencia social.

RESPONSABLE: SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RTVA

CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2012

INDICADOR :

- Elaboración del protocolo (Si o No)
- N° y tipo de canales a través de los cuales se ha difundido el protocolo
- N° de mujeres y hombres que han participado en la elaboración del protocolo

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.4.4. Revisión de las evaluaciones de riesgos laborales y de la planificación de la actividad preventiva desde la perspectiva de género.

RESPONSABLE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIO PREVENCIÓN RTVA

CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2012

INDICADORES:

- N° de evaluaciones de riesgos revisadas desde la perspectiva de género.
- N° de actividades preventivas evaluadas desde la perspectiva de género.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.5.- EJE POLITICA RETRIBUTIVA

Objetivo Específico:

- Garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la política retributiva de RTVA y sus Sociedades Filiales.

MEDIDAS:

3.5.1. Análisis de las funciones de todos los puestos de Trabajo de CSR y sus desde la perspectiva de género.

RESPONSABLE: DIRECCION RR. HH. (AREA DE PLANIFICACION)
CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2012
INDICADOR: - Análisis efectuado (Si o No)
NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.5.2. Análisis de los complemento asignados a cada puesto de trabajo de Canal Sur Radio desde la perspectiva de género.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RR.HH. (AREA NOMINAS)
CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE 2011
INDICADOR: - Análisis de los complementos asignados (Si o No)
NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.5.3. Elevar a la Comisión Negociadora del Convenio los resultados de los análisis previstos en las medidas 3.5.1 y 3.5.2 y propuestas de medidas para facilitar control antidiscriminatorio en la asignación de complementos salariales en CSR.

RESPONSABLE: COMISION DE IGUALDAD
CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2013
INDICADOR: - Nº de medidas propuestas
NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.6.- EJE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION

Objetivos Específicos

- Sensibilizar a toda la plantilla en el uso del lenguaje no sexista.
- Eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen de la empresa.
- Adaptar todos los materiales de comunicación e información tanto interna como externa al uso del lenguaje e imágenes no sexistas.
- Establecer procesos de revisión continua del lenguaje en toda documentación que se desarrolle en los diferentes Departamentos.

MEDIDAS:

3.6.1. Establecer en el Plan de formación continua de RTVA formación específica obligatoria sobre el uso del lenguaje no sexista a toda la plantilla de CSR

RESPONSABLE: DIRECCION RR. HH. (AREA DE FORMACION)
CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2012
INDICADOR:

- Nº horas formación impartidas.
- Nº de Mujeres y Hombres que han recibido formación sobre uso del lenguaje no sexista.
- Modalidad de formación (presencial, semipresencial, on-line).

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.6.2. Impartición acciones formativas sobre como diseñar procedimientos y manuales para el uso no sexista del lenguaje en CSR.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS (AREA DE FORMACION)
CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE 2012
INDICADORES:

- Nº horas formación impartidas
- Nº de Mujeres y Hombres que han recibido formación.
- Modalidad de formación (presencial, semipresencial, on-line)

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.6.3. Elaboración de un manual para garantizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los procesos de comunicación interna y externa CSR.

RESPONSABLE: DIRECCION G.D.G. Y COMUNICACIÓN.
DIRECCION MEDIOS INTERACTIVOS
INFORMATIVOS CSR
DIRECCION PROGRAMAS CSR

CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE 2012

INDICADORES: - Manual elaborado (Si o No).
- Nº de mujeres y hombres participantes en esta acción.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.6.4. Difusión del manual para el uso no sexista del lenguaje.

RESPONSABLE: DIRECCION G. D.G. Y COMUNICACIÓN
DIRECCION MEDIOS INTERACTIVOS

CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE 2012

INDICADORES: - Difusión realizada (Si o No)
- Nº y tipo de canales a través de los cuales se ha difundido el manual

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD.

Con carácter trimestral, se realizará al final de cada Trimestre de acuerdo con cuatro líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

- Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos en cada una de las medidas a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

- Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- Cambio de actitudes producido.
- Grado de aceptación del Plan.

3. Desarrollo metodológico.

- Dificultades encontradas.
- Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

Informe de seguimiento de las medidas

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento de las medidas del Plan.

La Comisión de Igualdad solicitará a cada Departamento o área responsable de cada medida de actuación un informe detallado siguiendo las siguientes líneas:

Grado de ejecución de las medidas.
Avance en la dirección de los objetivos marcados.
Resultados obtenidos.
Dificultades encontradas con alguno de los siguientes elementos durante el desarrollo de las medidas. <ul style="list-style-type: none">➤ Con la plantilla (motivación, compromiso...)➤ Con la participación de la Comisión de Igualdad➤ Con la manera en que se ha diseñado la ejecución de la medida.➤ Con el coste de la acción.➤ Con la disponibilidad de recursos humanos y materiales para la ejecución de la medida.
Soluciones que se han aportado a las dificultades encontradas.
Necesidades surgidas durante el desarrollo de la medida y cobertura facilitada.
Nuevas necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades a raíz de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
Nuevas acciones implantadas que no estaban contempladas en el Plan de Igualdad.
Puntos fuertes y débiles en la ejecución de la medida.

Finalmente se elaborará, por parte de la Comisión de Igualdad, un informe global de seguimiento de las medidas del Plan y del impacto del mismo en la Igualdad de Oportunidades de la organización. Dicho informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y enviado a la Dirección de la Agencia para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad, incluyendo propuestas de nuevas acciones o de modificación de existentes.

A través de la Comisión de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

