

# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2024-2027

---

*CORPORACIÓN EXTREMEÑA DE MEDIOS AUDIOVISUALES Y  
SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN  
EXTREMEÑA S.A.U.*

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO LEGISLATIVO .....	4
III. PRINCIPIOS GENERALES .....	5
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
V. DATOS GENERALES DEL GRUPO DE EMPRESAS .....	7
VI. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	9
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	10
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: CORPORACIÓN EXTREMEÑA AUDIOVISUAL (CEXMA)- SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIOFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U. ....	10
IX. VIGENCIA, PERIODICIDAD Y RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	19
1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	19
2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA CEXMA.....	21
1. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U 24	
X. OBJETIVOS GENERALES.....	27
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	27
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS .....	27
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	27
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	93
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	96
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	104
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	104
2. EVALUACIÓN DEL PLAN .....	105
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN.....	107
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	108
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	109
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	110

## I. INTRODUCCIÓN

---

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de las organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la organización para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadoras y trabajadores. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El II Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de CORPORACIÓN EXTREMEÑA DE MEDIOS AUDIOVISUALES Y SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U. (2024 - 2028) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

En 2017 el grupo Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales dio un primer paso firme en su compromiso por la igualdad con la elaboración del “I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, consensuado con los sindicatos más representativos. Ese primer plan, aún vigente, ha supuesto un avance sustancial en ese sentido. Seis años después se hace necesario adaptar las políticas de igualdad a nuevas necesidades detectadas y dar respuesta a nuevos retos, que surgen de un análisis exhaustivo y pormenorizado de la situación de igualdad en Canal Extremadura. Se trata de mantener y reforzar el compromiso, introduciendo mecánicas de mejora continua que permitan establecer las acciones más adecuadas, así como indicadores de seguimiento y evaluación.

El presente plan se aborda como **GRUPO DE EMPRESAS** y se considera elaborar un solo plan de igualdad para el grupo empresarial Canal Extremadura, integrando tanto a la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales como a la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña SAU, porque es una medida estratégica fundamentada en la interdependencia de ambas entidades en el ámbito de los medios de comunicación audiovisual. Al presentar presupuestos y balances consolidados, se evidencia una interdependencia y coordinación operativa que respalda la necesidad de un enfoque unificado en materia de igualdad.

Esta decisión se ve respaldada por la Ley 3/2008, de 16 de junio, reguladora de la Empresa Pública «Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales», que establece claramente la función de servicio público de radio y televisión como esencial para atender las necesidades democráticas, sociales y culturales de la población extremeña. Al atribuir dicha Ley a la Corporación Extremeña de Medios

Audiovisuales la gestión directa del servicio público, para ser ejercida de forma efectiva por medio de la sociedad mercantil del sector público extremeño adscrita a ella (la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña SAU), queda patente dicha interdependencia y coordinación operativa, lo que fortalece la coherencia y eficacia de un enfoque unificado en materia de igualdad.

La composición diversa del personal, con la Corporación contando con 11 personas empleadas y la Sociedad Pública con 215 personas en plantilla, subraya la conveniencia de consolidar esfuerzos en la implementación de políticas de igualdad. Un único plan de igualdad garantizaría una aplicación equitativa de medidas que promuevan la igualdad de género y la inclusión en todos los niveles y áreas de la organización, optimizando los recursos humanos y promoviendo un ambiente laboral justo y diverso.

La fragmentación de planes de igualdad independientes para cada empresa podría generar discrepancias en la aplicación de políticas y prácticas, lo que podría dar lugar a inconsistencias y falta de coherencia en la promoción de la igualdad de oportunidades. Además, esta fragmentación podría aumentar la carga administrativa y dificultar la coordinación y supervisión efectiva de las acciones relacionadas con la igualdad de entre mujeres y hombres, resultando en una gestión menos eficiente y menos efectiva en la consecución de los objetivos de igualdad en el grupo empresarial.

En resumen, un enfoque unificado en un solo plan de igualdad ofrece una solución más eficiente, coherente y efectiva para promover la igualdad de género y la inclusión en todo el grupo empresarial de Canal Extremadura.

Las organizaciones laborales y empleadoras pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación por empresa se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Y de forma voluntaria se han analizado las materias relacionadas con la violencia de género, la comunicación inclusiva y no sexista y la salud laboral desde la perspectiva de género.

Desde la Dirección del Grupo de Empresas, junto con la comisión se negocia el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización laboral.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

## II. MARCO LEGISLATIVO

---

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de *garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las entidades de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.*

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las organizaciones de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las entidades cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de las organizaciones, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de dos diagnósticos previos de situación, uno por empresa que conforman el grupo y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Como anexo al plan encontramos un **protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo**. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

### III. PRINCIPIOS GENERALES

---

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.

- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la organización y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se agote su vigencia.

## IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del GRUPO DE EMPRESAS son los siguientes:

**I. Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección General y también se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.

### II. Constitución de la Comisión negociadora.

Conformada de manera paritaria entre representantes del grupo de empresas y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020, como GRUPO DE EMPRESAS, se ha acudido a los sindicatos más representativos y representativos del sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados y siendo la composición de la parte social de esta comisión proporcional a su representatividad. Los sindicatos legitimados, en función de los certificados de representatividad emitidos por las UMAC de Badajoz y Cáceres, son CCOO, UGT, CSIF.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

### III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



El diagnóstico, uno por empresa del grupo, se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

**IV. Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

**V. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.

**VI. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

## V. DATOS GENERALES DEL GRUPO DE EMPRESAS

### Datos de la entidad: CORPORACIÓN EXTREMEÑA DE MEDIOS AUDIOVISUALES

Razón social:

Corporación Extremeña de Medios  
Audiovisuales

NIF:

Q0600481F

Domicilio

AVENIDA AMERICAS, 1 - PLT PRIMERA,  
MERIDA, 06800, BADAJOZ

Forma jurídica

EMPRESA PÚBLICA

Año de inicio de actividad	2005
<b>Responsable de la entidad</b>	
Nombre	DÁMASO CASTELLOTE CABALLERO
Puesto	DIRECTOR GENERAL
<b>Responsable de Igualdad</b>	
Nombre	JOSE CARLOS MACÍAS MORENO
Puesto	GESTOR DE PROYECTOS
<b>Actividad</b>	
Sector de actividad:	- Comunicación
CNAE:	CNAE 6010. ACTIVIDADES DE RADIODIFUSIÓN CNAE 6020. ACTIVIDADES DE PROGRAMACIÓN Y EMISIÓN DE TELEVISIÓN
<b>Dimensión</b>	
Personas trabajadoras	Mujeres 5 Hombres 6 Total 11
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres 0 Hombres 0 Total 0
Centros de trabajo	1
<b>DATOS DE LA ENTIDAD: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA, SAU</b>	
Razón social:	SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA, SAU
NIF:	A06446447
Domicilio social:	AVENIDA AMERICAS, 1 - PLT PRIMERA, MERIDA, 06800, BADAJOZ
Forma jurídica:	SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL DE CAPITAL PÚBLICO
Año de constitución:	2005
Responsable de la entidad	
Nombre	DÁMASO CASTELLOTE CABALLERO

Puesto	ADMINISTRADOR ÚNICO				
Responsable de Igualdad					
Nombre	JOSÉ CARLOS MACÍAS MORENO				
Puesto	GESTOR DE PROYECTOS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA				
Actividad					
Sector actividad:	- Comunicación				
CNAE:	CNAE 6010. ACTIVIDADES DE RADIODIFUSIÓN CNAE 6020. ACTIVIDADES DE PROGRAMACIÓN Y EMISIÓN DE TELEVISIÓN				
Dimensión					
Personas trabajadoras	Mujeres	99	Hombres	121	Total 220
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	6	Hombres	5	Total 11
Centros de trabajo	3				

## VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión Negociadora		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
<b>En representación de la entidad</b>		
JOSE CARLOS MACIAS MORENO	GESTOR DE PROYECTOS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
GUILLERMO BURGOS CASTRO*	GESTOR DE PROCESOS Y DESARROLLO PROFESIONAL- CANAL EXTREMADURA	*Guillermo Burgos fue sustituido a lo largo del proceso de negociación por ENCARNA PEROMINGO TEJERO, por finalizar su relación laboral con la empresa.
MARÍA HURTADO PÉREZ	DIRECTORA DE OPERACIONES DE RADIO CANAL EXTREMADURA	
<b>En representación de las personas trabajadoras</b>		
SAMUEL PASTOR SIERRA	DELEGADO SINDICAL. Designado por CCOO	CCOO EXTREMADURA
MERCEDES OLIVAS AMARO	DELEGADA SINDICAL. Designada por UGT	UGT EXTREMADURA

## VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

### Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras del grupo, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

### Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad se aplica en todos los centros de trabajo del Grupo de Empresas (actualmente se trata de centros de trabajo ubicados en las localidades de Mérida, Badajoz, Cáceres y Plasencia). Se trata, por tanto, de un ámbito autonómico de aplicación en el territorio de Extremadura.

### Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma (7 de marzo de 2024). La vigencia, por tanto, finalizará el 7 de marzo de 2028.

## VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: CORPORACIÓN EXTREMEÑA AUDIOVISUAL (CEXMA)- SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIOFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.

---

### CEXMA

#### 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: CEXMA

El total de plantilla de CEXMA (situaciones contractuales durante el periodo de diagnóstico) es de 5 mujeres (42.86%) y 7 hombres (57.14%), es decir, 12 personas en total.

Con respecto al análisis de las políticas de selección y contratación que se llevan a cabo en ambas empresas y que son comunes, podemos señalar que se dispone de un proceso de selección público y en el que puede participar la RLT, aunque no está realizado con perspectiva de género. Sí se establece, como medida del I Plan de Igualdad, que, en igualdad de méritos y capacidades, para las categorías con subrepresentación femenina, se seleccionará a la candidata mujer.

Las personas que participan en el reclutamiento y selección de la empresa no cuentan con formación en igualdad.

El 82% de las mujeres encuestadas y un 91% de los hombres encuestados consideran que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades de acceso mujeres y hombres.

El 7% de las mujeres y un 0% de los hombres consideran que el motivo de la masculinización de la plantilla de la empresa proviene de una discriminación hacia las mujeres.

El personal, en general (96% de mujeres y 100% los hombres) no considera que la empresa, por tradición o costumbre, se incline hacia la contratación de hombres ya que así se refleja en los resultados de la encuesta.

También se piensa que, aunque la empresa este masculinizada, no se debe al tipo de trabajo y sector que ocupa o que sea más demandado por los hombres (17% de mujeres y 6% los hombres).

## **2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: CEXMA**

De este análisis podemos extraer que CEXMA cuenta con una plantilla con menor proporción de mujeres que de hombres, aunque podemos considerarla equilibrada.

Con respecto a la distribución de la plantilla según grupo, un 33% de mujeres pertenece al grupo Secretaria de dirección, un 33% Grupo IV-administración y un 17% Grupo IV, y un 25% de hombres pertenece al grupo Director área nivel II, un 25% Director general y un 25% Grupo II.

Tras analizar la distribución de mujeres y hombres según el sistema de clasificación aplicable en la organización, vemos que existe segregación vertical que responde a que los puestos de dirección están ocupados por hombres.

## **3. FORMACIÓN: CEXMA**

CEXMA dispone de un Plan de Formación común formalmente definido y que comparte con la Sociedad Pública.

Además, se ha impartido y se imparte periódicamente formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a la generalidad de la plantilla. Del mismo modo, se prevé formación específica también a la totalidad de integrantes de la comisión de igualdad.

El personal sí puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso que se vaya a impartir.

Aun así, la empresa difunde los cursos de formación disponibles u ofertados mediante convocatorias que se difunden a la totalidad de la plantilla.

Los cursos de formación se realizan generalmente en la jornada laboral, aunque estos cursos que se realizan fuera de horario son solo los de carácter voluntario.

Así mismo, en ambas entidades se ofrece facilidades para la realización de estos cursos, compensando las horas en todos ellos.

Tras analizar los datos relativos a la participación y asistencia a los cursos de formación que oferta la entidad, se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres, en concreto, en los de tipo Especialización técnica.

El 96% de las mujeres encuestadas y un 91% los hombres encuestados consideran que en la empresa se dan las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a los cursos de formación.

#### **4. PROMOCIÓN: CEXMA**

Según los datos, vemos que hay segregación vertical, dado que no hay paridad en el número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. Pero, por otro lado, también podemos ver que el desequilibrio en la composición de puestos de responsabilidad se debe al bajo porcentaje de mujeres de la plantilla. Destacar en que CEXMA no existen puestos de trabajo de igual valor ocupados por mujeres y hombres.

El 67% de las mujeres encuestadas y un 70% los hombres encuestados consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción en la empresa.

#### **5. CONDICIONES DE TRABAJO: CEXMA**

Si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo un 100% son mujeres y un 100% son hombres.

Por otra parte, si atendemos al índice de concentración, del total de mujeres un 100% tienen contrato fijo, frente a un 100% de hombres.

Además, en relación a los tipos de jornada, al desagregar esta información por sexo, se observa que la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres (100%) como hombres (100%).

## **6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: CEXMA**

La mayoría, tanto de hombres (100%) como de mujeres (100%), pertenece al rango entre 35 y 39 horas. La jornada de trabajo habitual es continua. Además, en esta entidad se establece el trabajo a turnos, salvo administración y poco más. Los turnos se realizan en horario de Según convenio.

En la empresa el trabajo se realiza de forma presencial y no hay establecido el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia.

A parte de lo anteriormente recogido por convenio, en CEXMA se dispone de los mecanismos, especificados en el I PLAN DE IGUALDAD, para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

Las medidas de conciliación han sido documentadas y distribuidas a la plantilla.

El 36% de las mujeres encuestadas y un 28% de los hombres encuestados afirman tener dificultades para conciliar vida personal y familiar con la laboral.

El 27% de las mujeres encuestadas y un 35% de los hombres encuestados consideran que la empresa favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por otra parte, es considerado por un 49% de mujeres y un 43% de hombres que la empresa favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas.

Por último, cabe destacar también que la plantilla conoce en general los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que el así lo afirman el 51% de las mujeres encuestadas y el 60% de los hombres.

## **7. RETRIBUCIONES: CEXMA**

Analizando las políticas salariales que se llevan a cabo en la empresa podemos observar que CEXMA aplica los criterios salariales que recoge el convenio colectivo de aplicación.

Por otra parte, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática:

El 69% de las mujeres encuestadas y un 78% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.

## **8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: CEXMA**

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que no hay una infrarrepresentación femenina en la empresa, pues hay equilibrio en el número de mujeres y hombres que forman parte de la entidad.

Si bien es cierto que se detecta segregación vertical puesto que, según los datos, en los niveles de responsabilidad solo hay hombres, no existen puestos de igual valor ocupados por mujeres y hombres.

## **9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: CEXMA**

En CEXMA, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo, Además, la entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en CEXMA se dispone de informes de siniestralidad, pero no se encuentran desagregados por sexo o por categoría.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

El 38% de las mujeres encuestadas y un 61% los hombres encuestados afirman que la empresa les ha informado sobre el protocolo de acoso.

El 35% de mujeres y el 21% de los hombres afirman "haber tenido conocimiento en algún momento de alguna situación de acoso", aunque hay un 40% de mujeres y 48% de hombres que afirman lo contrario.

#### **10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE: CEXMA**

Por último, cabe destacar que el personal cree que la empresa hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad, concretamente así lo percibe el 82% de mujeres y el 73% de los hombres.

#### **11. VIOLENCIA DE GÉNERO: CEXMA**

La empresa, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

## **SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

#### **12. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

El total de plantilla de la SPRTV (situaciones contractuales durante el periodo de diagnóstico) es de 113 mujeres (43.63%) y 146 hombres (56.37%), es decir, 259 personas en total, incluyendo a las personas que han finalizado su relación contractual con la empresa en el periodo analizado.



Con respecto al análisis de las políticas de selección y contratación que se llevan a cabo podemos señalar que se dispone procesos de selección públicos y que por su regulación responde al principio de igualdad, mérito y capacidad lo que dificulta la existencia de sesgo de género en las mismas. Además, se establece, como medida del I Plan de Igualdad, que, en igualdad de méritos y capacidades, para las categorías con subrepresentación femenina, se seleccionará a la candidata mujer.

Las personas que participan en el reclutamiento y selección de la empresa no cuentan con formación en igualdad.

El 82% de las mujeres encuestadas y un 91% de los hombres encuestados consideran que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades de acceso mujeres y hombres.

El 7% de las mujeres y un 0% de los hombres consideran que el motivo de la masculinización de la plantilla de la empresa proviene de una discriminación hacia las mujeres.

El personal, en general (96% de mujeres y 100% los hombres) no considera que la empresa, por tradición o costumbre, se incline hacia la contratación de hombres ya que así se refleja en los resultados de la encuesta.

También se piensa que, aunque la empresa este masculinizada, no se debe al tipo de trabajo y sector que ocupa o que sea más demandado por los hombres (17% de mujeres y 6% los hombres).

### **13. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

En la SRPTV cuenta con una plantilla con menor proporción de mujeres que de hombres, aunque podemos considerarla equilibrada.

Con respecto a la distribución de la plantilla según categoría, la mayoría de las mujeres (55%) pertenece a la categoría Grupo I, y un 42% de hombres pertenece a la categoría Grupo I, un 38% Grupo III y un 7% Coordinador de área.

Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto, un 40% de mujeres pertenece al puesto Informador/a, un 10% técnico continuista y un 7% Ayudante producción, y un 30% de hombres pertenece al puesto Informador/a, un 10% técnico continuista y un 10% Reportero gráfico.

### **14. FORMACIÓN: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

La empresa dispone de un Plan de Formación común formalmente definido y lo comparte con CEXMA.

Además, se ha impartido y se imparte periódicamente formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a la generalidad de la plantilla. Del mismo modo, se prevé formación específica también a la totalidad de integrantes de la comisión de igualdad.

El personal sí puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso que se vaya a impartir.

Aun así, la empresa difunde los cursos de formación disponibles u ofertados mediante convocatorias que se difunden a la totalidad de la plantilla.

Los cursos de formación se realizan generalmente en la jornada laboral, aunque estos cursos que se realizan fuera de horario son solo los de carácter voluntario.

Así mismo, en ambas entidades se ofrece facilidades para la realización de estos cursos, compensando las horas en todos ellos.

Tras analizar los datos relativos a la participación y asistencia a los cursos de formación que oferta la entidad, se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres, en concreto, en los de tipo Especialización técnica.

El 96% de las mujeres encuestadas y un 91% los hombres encuestados consideran que en la empresa se dan las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a los cursos de formación.

#### **15. PROMOCIÓN: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

Según los datos, vemos que no hay segregación vertical, dado que hay paridad en el número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

El 67% de las mujeres encuestadas y un 70% los hombres encuestados consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción en la empresa.

#### **16. CONDICIONES DE TRABAJO: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

En **SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U** el tipo de contratación que prima es el indefinido, tanto para mujeres como para hombres, viéndose favorecida la estabilidad en el empleo.

Si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo un 43,81% son mujeres y un 56,19% son hombres.

Por otra parte, si atendemos al índice de concentración, del total de mujeres un 88% tienen contrato fijo, frente a un 87% de hombres

En relación a los tipos de jornada, al desagregar esta información por sexo, se observa que la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres (100%) como hombres (100%) sin que se den situaciones de jornada parcial.

## **17. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

La mayoría, tanto de hombres (100%) como de mujeres (100%), pertenece al rango entre 35 y 39 horas. La jornada de trabajo habitual es continua. Además, en esta entidad se establece el trabajo a turnos, concretamente en el área de Prácticamente todas, salvo administración y poco más. Los turnos se realizan en horario de Según convenio.

En la empresa el trabajo se realiza de forma presencial y no hay establecido el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia.

A parte de lo anteriormente recogido por convenio, se dispone de mecanismos, especificados en el I PLAN DE IGUALDAD, para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

Las medidas de conciliación han sido documentadas y distribuidas a la plantilla.

El 36% de las mujeres encuestadas y un 28% de los hombres encuestados afirman tener dificultades para conciliar vida personal y familiar con la laboral.

El 27% de las mujeres encuestadas y un 35% de los hombres encuestados consideran que la empresa favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por otra parte, es considerado por un 49% de mujeres y un 43% de hombres que la empresa favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas.

Por último, cabe destacar también que la plantilla conoce en general los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que el así lo afirman el 51% de las mujeres encuestadas y el 60% de los hombres.

## **18. RETRIBUCIONES: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

Analizando las políticas salariales que se llevan a cabo en la empresa podemos observar que en la empresa aplica los criterios salariales que recoge el convenio colectivo de aplicación..

Por otra parte, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática:

El 69% de las mujeres encuestadas y un 78% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.

## **19. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que no hay una infrarrepresentación femenina en la empresa, pues hay equilibrio en el número de mujeres y hombres que forman parte de la entidad.

## **20. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

En la empresa aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo, Además, la entidad cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en la SPRTV se dispone de informes de siniestralidad, pero no se encuentran desagregados por sexo o por categoría.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

El 38% de las mujeres encuestadas y un 61% los hombres encuestados afirman que la empresa les ha informado sobre el protocolo de acoso.

El 35% de mujeres y el 21% de los hombres afirman "haber tenido conocimiento en algún momento de alguna situación de acoso", aunque hay un 40% de mujeres y 48% de hombres que afirman lo contrario.

## **21. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

Por último, cabe destacar que el personal cree que la empresa hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad, concretamente así lo percibe el 82% de mujeres y el 73% de los hombres.

## **22. VIOLENCIA DE GÉNERO: SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U.**

La empresa, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

## IX. VIGENCIA, PERIODICIDAD Y RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

---

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la organización deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la organización, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

El Grupo de Empresas a través del eje “Retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

### 1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Gobierno pone a disposición de las entidades la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “*un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*”:

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):

- **Naturaleza de las funciones o tareas:** el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
  - **Condiciones educativas:** las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
  - **Condiciones profesionales y de formación:** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
  - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado por empresa:

### **CEXMA: CONCLUSIONES AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

CEXMA está clasificada dentro de la lista de actividades económicas CNAE 2009 como:

6010\_Servicios de radiodifusión

El total de la plantilla durante el período analizado era de 12 personas, contando con 5 mujeres y 7 hombres.

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
CX-ADM-007	1	0	Feminizada
CX-ORD-001	1	0	Feminizada
CX-TIN-001	0	1	Masculinizada
CX-TIN-004	0	1	Masculinizada
CX-OPI-001	0	1	Masculinizada
CX-AAD-002	1	0	Feminizada
CX-AAD-001	1	0	Feminizada
SECRETARIA	2	0	Feminizada
DIRECTOR TECNOLÓGICO Y SIST. INFORM.	0	1	Masculinizada
DIRECTOR GENERAL	0	1	Masculinizada
ORDENANZA CONDUCTOR	0	1	Masculinizada
DIRECTOR CORPORATIVO	0	1	Masculinizada

## 2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA CEXMA

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor.

Podemos ver que en CEXMA hay una brecha salarial superior al 25% en el total de la retribución según datos del registro retributivo y cabe resaltar que este dato alcanza el 47% de brecha salarial en la retribución media efectiva percibida y el 38 % en la mediana. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece en su artículo 28, confirmando que existe una diferencia de género en la retribución, pero no tiene por qué ser discriminatoria. **En el caso de CEXMA no hay**

trabajos de igual valor ocupados por mujeres y hombres y las primeras ocupan los puestos de menor categoría.

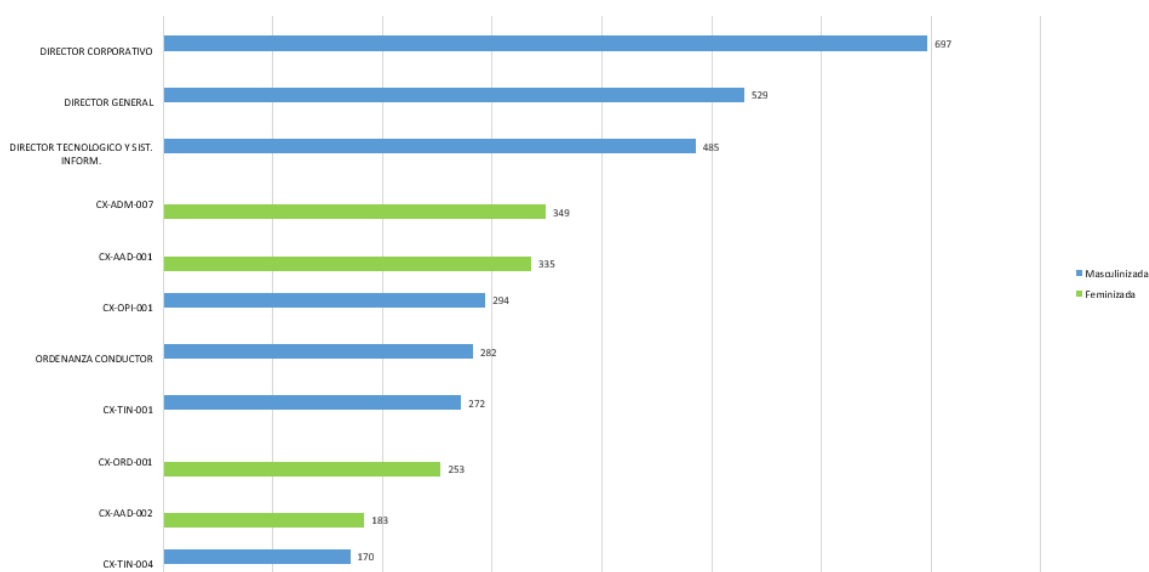
En CEXMA. los complementos salariales son los siguientes, siendo todos anualizables y normalizables las percepciones extrasalariales, alcanzan una diferencia salarial del -6% entre mujeres y hombres y las percepciones extrasalariales solo la perciben hombres en la plantilla, siendo un aspecto a analizar.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

Tipo	Salario Base	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	Comp. Salarial	
Normalizable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	No	Sí	
Anualizable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	No	No	
Nombre Corto	001 - Salario Base	002 - Complemento Específico	003 - Antigüedad	066 - Antigüedad consolidada	008 - Nocturnidad	022 - Compl em. Especial Resposab.	023 - Compl em. Especial R. Vac	024 - Compl em. Dedicación Especial	033 - Festivo y/o descanso semanal	034 - Festivo y/o desc.sem. Ilustrado	041 - Paga de navidad	042 - Vacaciones	052 - Guardia Localizable	053 - Complemento Ad Personam	054 - Guardia loc. dom. -y/o festivo	151 - Complemento de enfermedad	154 - IT Enfermedad S. social	155 - IT Enfermedad a cargo empresa	153 - Complemento de accidente	160 - Accidente	201 - Retribución Especial

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos
CX-ADM-007	1	0	349
CX-ORD-001	1	0	253
CX-TIN-001	0	1	292
CX-TIN-004	0	1	170
CX-OPI-001	0	1	294
CX-AAD-002	1	0	183
CX-AAD-001	1	0	335
SECRETARIA	2	0	352
DIRECTOR TECNOLÓGICO Y SIST. INFORM.	0	1	485
DIRECTOR GENERAL	0	1	529
ORDENANZA CONDUCTOR	0	1	282
DIRECTOR CORPORATIVO	0	1	697





Entre los 12 puestos y atendiendo a los resultados y valor de los puestos y puntuados los factores, así como su asignación por puestos realizada por CEXMA no hay puestos de igual valor entre ellos por lo que no procede analizar la brecha salarial de género por puestos con masa salarial masculina y femenina.

### SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U: CONCLUSIONES AUDITORÍA RETRIBUTIVA

SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIOTELEVISIÓN Y DIFUSIÓN EXTREMEÑA S.A.U.A está clasificada dentro de la lista de actividades económicas CNAE 2009 como:

6010\_Servicios de radiodifusión

El total de la plantilla durante el período analizado contemplada en el registro retributivo era de 249 personas, contando con 109 mujeres y 140 hombres.

El número de situaciones contractuales para los hombres ha sido de 148 situaciones contractuales durante el período analizado. En el caso de las mujeres, han sido 119 situaciones contractuales.

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
ADMINISTRATIVO/A	3	3	Equilibrada
ASESOR JURÍDICO	0	2	Masculinizada
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	0	1	Masculinizada
AUXILIAR DE REDACCIÓN	0	1	Masculinizada
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	8	1	Feminizada
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	4	15	Masculinizada
DIRECTOR DE ÁREA	1	3	Masculinizadas
COORDINADOR DE DEPORTES	0	1	Masculinizada

DIRECTOR DE RADIO	1	0	FemInizada
DOCUMENTALISTA	7	6	Equillbrada
GESTOR DE PROGRAMAS	2	2	Equillbrada
GESTOR DE PARRILLA	0	3	Mascullnizada
GESTOR DE ÁREA	0	1	Mascullnizada
GESTOR DE PUBLICIDAD	1	0	FemInizada
GRAFISTA	1	8	Mascullnizada
INFORMADOR/A	46	48	Equillbrada
JEFATURA DE ÁREA	2	3	Equillbrada
JEFATURA DE PROGRAMAS	1	0	FemInizada
JEFATURA DE REALIZACIÓN	1	0	FemInizada
LOCUTOR/A	1	2	Mascullnizada
ORDENANZA	2	0	FemInizada
PRESENTADOR/A	1	2	Mascullnizada
PRODUCTOR/A	1	1	Equillbrada
REALIZADOR/A	6	16	Mascullnizada
REPORTERO GRÁFICO	2	16	Mascullnizada
RESPONSABLE DE ÁREA	9	9	Equillbrada
TÉCNICO CONTINUISTA	11	14	Equillbrada
TÉCNICO DE SONIDO	0	5	Mascullnizada
TÉCNICO ELETRÓNICO	3	4	Equillbrada
TÉCNICO DE MONTAJE	3	4	Equillbrada

## 1. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA S.A.U

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor.

En SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIOTELEVISIÓN Y DIFUSIÓN EXTREMEÑA S.A.U hay una brecha salarial inferior al 25% en el total de la retribución según datos del registro retributivo y cabe resaltar que este dato alcanza el -7% de brecha salarial en la retribución media efectiva percibida y el -6% % en la mediana. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece en su artículo 28, confirmando que existe una diferencia de género en la retribución, pero no tiene por qué ser discriminatoria.

En SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIOTELEVISIÓN EXTREMEÑA S.AU. los complementos salariales son los siguientes, siendo todos anualizables y normalizables salvo las percepciones extrasalariales, alcanzan una diferencia salarial del -6% entre mujeres y hombres y las percepciones extrasalariales alcanza una diferencia del 24% , siendo un aspecto a analizar

Las diferencias en los complementos salariales y extrasalariales son las siguientes, -6% en los primeros y el 24% en los segundos, indicando que la diferencia por sí misma no supone discriminación. Existe una brecha salarial del -6 % en el total de la retribución media según datos del registro retributivo y cabe resaltar que este dato no supera el 25% prevista en la normativa sobre igualdad retributiva.

La diferencia en la retribución, aunque mínima, puede deberse a las diferentes categorías que hay en la empresa y la feminización y masculinización de los puestos de plantilla con la consecuente infrarrepresentación por sexo en origen, por ello, a continuación, calculamos las brechas salariales en los rangos, pero solo donde coinciden ambos sexos.

Se debe tener en cuenta algunas categorías, grupos profesionales o puestos de trabajos cuentan con un número reducido de personas o incluso con solo una persona y esto deriva en que un dato aparentemente disociado se acabe convirtiendo en un dato personal, ya que puede ser fácilmente deducido.

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos
ADMINISTRATIVO/A	3	3	285
ASESOR JURÍDICO	0	2	401
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	0	1	110
AUXILIAR DE REDACCIÓN	0	1	324
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	8	1	310
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	4	15	316
DIRECTOR DE ÁREA	1	3	580
COORDINADOR DE DEPORTES	0	1	397
DIRECTOR DE RADIO	1	0	556
DOCUMENTALISTA	7	6	338

GESTOR DE PROGRAMAS	2	2	357
GESTOR DE PARRILLA	0	3	381
GESTOR DE ÁREA	0	1	411
GESTOR DE PUBLICIDAD	1	0	439
GRAFISTA	1	8	308
INFORMADOR/A	46	48	351
JEFATURA DE ÁREA	2	3	441
JEFATURA DE PROGRAMAS	1	0	480
JEFATURA DE REALIZACIÓN	1	0	435
LOCUTOR/A	1	2	378
ORDENANZA	2	0	173
PRESENTADOR/A	1	2	373
PRODUCTOR/A	1	1	357
REALIZADOR/A	6	16	368
REPORTERO GRÁFICO	2	16	358
RESPONSABLE DE ÁREA	9	9	468
TÉCNICO CONTINUISTA	11	14	368
TÉCNICO DE SONIDO	0	5	363
TÉCNICO ELETRÓNICO	3	4	319
TÉCNICO DE MONTAJE	3	4	349

Entre los 31 puestos y atendiendo a los resultados y valor de los puestos y conforme a los factores y su asignación por puestos realizada por SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIOTELEVISIÓN Y DIFUSIÓN EXTREMEÑA SAU hay 21 puestos de igual valor entre ellos ocupados por mujeres y hombre y las diferencias salariales no superan el 5%, una desviación que no alcanza el 25% previsto en la normativa.

Y en la SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIOTELEVISIÓN Y DIFUSIÓN EXTREMEÑA SAU, hay 21 puestos de igual valor ocupados por mujeres y hombres con una diferencia salarial por debajo del 5% en la retribución total equiparada.

Respecto a cuáles pueden ser los elementos que justifican las diferencias salariales por debajo del 25%, conviene precisar que de la doctrina jurisprudencial se infiere que no serían admisibles justificaciones de tal diferencia salariales conectadas o derivadas de derechos de ausencia vinculados a la conciliación, situación que no se da en ninguna de las dos empresas. Las diferencias salariales provienen de complementos individuales sin que su aplicación responda a una discriminación por sexo ya que las diferencias salariales no siempre son discriminatorias. No obstante, sería recomendable analizar las causas de las diferencias retributivas identificadas en el registro a efectos de descartar que no se infravaloran las condiciones de trabajo en la que prestan su trabajo mayoritariamente mujeres.

No debemos olvidar que el sistema retributivo de aplicación es la fuente principal de fijación tanto de los sistemas de clasificación profesional como de la estructura salarial, de forma que los interlocutores sociales se convierten en corresponsables de las discriminaciones indirectas generadas.

Las diferencias superiores al 25% responde a motivos no relacionados con el sexo de la persona y por sí misma esta diferencia no supone la existencia de discriminación.

## X. OBJETIVOS GENERALES

---

### 1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo y no sexista del lenguaje verbal y visual.

### 2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la organización.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

## XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

---

1

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.

MEDIDA 1	
COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE MUJERES EN IGUALDAD DE CONDICIONES	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección Corporativa
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal responsable de las convocatorias de selección</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso</li> <li>• Inclusión compromiso (si/no)</li> <li>• Revisión de las ofertas de empleo (si/no)</li> </ul>

## MEDIDA 2

### GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las convocatorias públicas de empleo y en la denominación de puestos
Cronograma de implantación	Segundo semestre 2024
Responsables	Gestor de proyectos y participación ciudadana
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Gestor de proyectos/Tribunales y comité de selección</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)</li> <li>• N.º de procesos de selección a cuyos responsables se les ha facilitado la guía.</li> <li>• Validación Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección</li> </ul>

### MEDIDA 3

#### FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A RESPONSABLES DE SELECCIÓN

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas de la empresa que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Gestor de proyectos y participación ciudadana
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Gestor de proyectos/Personal docente externo</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impartido curso de formación (si/no)</li> <li>• Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</li> <li>• Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</li> </ul>

### MEDIDA 4

#### COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE TRIBUNALES DE SELECCIÓN



Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Cuando exista un concurso oposición, o proceso selectivo que implique la participación de un tribunal, se procurará que la composición del mismo respete el principio de composición equilibrada, según el cual las personas de cada sexo no podrán superar el sesenta por ciento ni ser menos del cuarenta por ciento del conjunto al que se refiera. Para ello, y en cumplimiento del artículo 47.1 del II convenio colectivo de las personas trabajadoras de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña SAU, se solicitará tanto a la Asamblea de Extremadura como a la Universidad de Extremadura procuren respetar dicha paridad en la designación de sus representantes en los tribunales.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del plan
Responsables	Dirección Corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	Número de tribunales constituidos paritariamente

## MEDIDA 5

### PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
-------------------	-------------------------------------

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	En igualdad de méritos y capacidades, tanto en los procesos de selección como en los de promoción interna, se contratará al sexo subrepresentado en las distintas categorías. Esta medida se llevará a cabo independientemente del tipo de contratación. Este criterio deberá especificarse en la redacción de las bases reguladoras de las distintas convocatorias de empleo o promoción interna.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del plan
Responsables	Dirección Corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Tribunales y equipos de selección.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de convocatorias con la medida incluida.</li> <li>• Aumento % sexo subrepresentado</li> <li>• Nº de departamentos sin subrepresentación,</li> </ul>

## 2

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y los puestos de trabajo, utilizando además un lenguaje inclusivo.

<b>MEDIDA 6</b>	
<b>DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL-(REVISIÓN LENGUAJE DENOMINACIÓN NEUTRAS- REVISIÓN DENOMINACIONES CONVENIO COLECTIVO)</b>	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y los puestos de trabajo, utilizando además un lenguaje inclusivo..
Descripción detallada de la medida	Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos inclusivos en las denominaciones de puestos
Cronograma de implantación	Por determinar en función de la negociación del convenio colectivo.
Responsables	Dirección
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión negociadora del Convenio Colectivo</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión realizada (si/no)</li> <li>• Discriminaciones en el lenguaje detectadas (si/no)</li> <li>• Revisión por parte de la comisión del sistema de clasificación (si/no)</li> </ul>

# 3

## FORMACIÓN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

MEDIDA 7	
FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO A ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH. Las medidas relativas a formación podrán agruparse siempre que su temática y el perfil de personal objeto de la formación lo permitan.
Cronograma de implantación	Enero 2025-Diciembre 2025
Responsables	Gestor de proyectos y participación ciudadana
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Gestor de proyectos/Personal docente externo</p>

Indicadores de seguimiento	<p>Acción realizada (si/no)</p> <p>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p>
----------------------------	---

<p style="text-align: center;"><b>MEDIDA 8</b></p> <p style="text-align: center;"><b>FORMACIÓN CONTINUA EN MATERIA DE IGUALDAD A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO</b></p>	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar una sesión formativa específica en materia de igualdad, planes de igualdad y su seguimiento y evaluación, dirigida a la comisión, órgano o equipo encargado del seguimiento del plan de igualdad
Cronograma de implantación	Enero 2024-Diciembre 2024
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Gestor de proyectos/Personal docente externo</p>

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acción realizada (si/no)</li> <li>• Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</li> <li>• Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</li> </ul>
----------------------------	--

## MEDIDA 9

### FORMACIÓN CONTINUA EN MATERIA DE IGUALDAD A LA PLANTILLA

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Mantener a lo largo del período de vigencia del plan las formaciones anuales de sensibilización en igualdad adecuando los contenidos en función del colectivo objetivo de dichas formaciones.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Gestor de proyectos y participación ciudadana
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de curso (s) 1.500 euros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, etc...</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Gestor de proyectos/Comisión de formación/Personal docente externo</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de acciones realizadas</li> <li>• Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</li> <li>• Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</li> </ul>

## MEDIDA 10

### FACILITAR LA FORMACIÓN A PERSONAS TRABAJADORAS QUE NO HAYAN PODIDO REALIZARLA POR MOTIVOS DE RIESGO EN EL EMBARAZO, PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES, ETC

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Se facilitará a las personas trabajadoras con relación laboral con la empresa en vigor, en la medida de lo posible, la formación que no hayan podido realizar por encontrarse en suspensión del contrato por situación de riesgo en el embarazo, (permiso por nacimiento y cuidado del menor) o riesgo durante la lactancia natural, excedencias por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Recursos Humanos/Dirección/Comisión de Formación.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc..</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Gestor de proyectos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de solicitudes recibidas por los responsables de ejecución.</li> <li>Número de formaciones efectivamente realizadas vinculadas a esas solicitudes.</li> </ul>

## MEDIDA 11

### ASISTENCIA A FORMACIÓN DURANTE PERMISOS POR CUIDADOS

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Siempre que la normativa y las entidades gestoras lo permitan (FUNDAE), las personas en situación de suspensión de contrato o excedencias por cuidado del menor y/o familiar, podrán comunicar previamente a la empresa su deseo de asistir como oyentes a cursos de formación si se impartieran durante ese tiempo. Está asistencia no dará derecho a la obtención de diploma acreditativo.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Gestor de proyectos y participación ciudadana.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc..</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Gestor de proyectos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medida comunicada a la plantilla (si/no)</li> <li>• Nº de personas solicitantes y asistentes desagregadas por sexo</li> </ul>

## MEDIDA 12

### MATERIALES DIDÁCTICOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de actuación	Formación
-------------------	-----------



Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Las empresas contratadas para desarrollar acciones formativas serán informadas previamente en los pliegos de contratación de la política de Canal Extremadura en relación a la perspectiva de género en los contenidos formativos estando obligadas a realizar una revisión del lenguaje y los contenidos con perspectiva de género en todas las materias en las que ello sea posible.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Gestor de proyectos y participación ciudadana.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material de oficina/Plataforma de contratación del Estado</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Gestor de proyectos/Personal docente externo</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de pliegos con la medida integrada</li> <li>• Número de incidencias detectadas en los cursos de formación</li> </ul>

# 4

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Prevenir o eliminar las barreras que pueda haber para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

MEDIDA 13

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Y SISTEMA OBJETIVO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de actuación	Promoción profesional
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>• Prevenir o eliminar las barreras que pueda haber para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales</li> <li>• Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Sin menoscabo de la aplicación de marcos jurídicos o regulaciones actuales o futuras, las evaluaciones de desempeño que pudiera o pudiese llevar a cabo la organización, así como los posibles procedimientos o planes de carrera, se elaborarán teniendo en cuenta siempre la perspectiva de género, y recogiendo, en el caso de los planes de carrera, criterios objetivos y libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
Cronograma de implantación	Desde el momento en que se definan, si así se hiciese, los mencionados procedimientos.
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes consultoría (40.000 euros aproximadamente)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección corporativa/Consultora externa/Personal de Recursos Humanos</p>

Indicadores de seguimiento

- Evaluaciones realizadas (si/no)
- Informe global de resultados desagregados por sexo y despersonalizado

## MEDIDA 14

### FORMACIÓN SOBRE HABILIDADES DIRECTIVAS, LIDERAZGO, ETC. CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de actuación	Promoción profesional
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>• Prevenir o eliminar las barreras que pueda haber para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales</li> <li>• Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Organizar e impartir cursos sobre habilidades de dirección, liderazgo, motivación y autoestima, manejo del estrés, etc. promoviendo expresamente la participación de las mujeres en las convocatorias de los cursos para fomentar su promoción a puestos de responsabilidad. Estas acciones formativas se vincularán a cualquier posible sistema objetivo de promoción profesional.
Cronograma de implantación	Enero 2025- Fin vigencia PDI
Responsables	Gestor de proyectos/Comisión de Formación.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) 2.500 euros aproximadamente</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, , etc</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Gestor de proyectos/Comisión de formación/Personal docente externo</p>

Indicadores de seguimiento

- Nº de cursos realizados
- Mejora de habilidades de liderazgo (encuestas, entrevistas...)
- Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad

MEDIDA 15

PROMOCIÓN INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de actuación	Promoción profesional
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>• Prevenir o eliminar las barreras que pueda haber para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales</li> <li>• Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	En los casos de procesos de promoción interna regulados por el Convenio, se informará a la comisión de igualdad de las personas trabajadoras que han accedido a los diferentes puestos y/o grupos profesionales, desagregando el dato por sexo.
Cronograma de implantación	Período de vigencia PDI
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de procesos llevados a cabo</li> <li>• Nº Informes facilitados a la comisión de seguimiento</li> </ul>

## MEDIDA 16

### ACCESO A PROMOCIONES Y ASCENSOS

Área de actuación	Promoción profesional
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>• Prevenir o eliminar las barreras que pueda haber para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales</li> <li>• Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Garantizar que el personal trabajador en situación de suspensión de contrato, de reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares pueda participar en promociones o ascensos, informando de las convocatorias a través de los canales habituales de difusión
Cronograma de implantación	Período de vigencia PDI
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de comunicaciones realizadas en relación al número de procesos de promoción y ascenso.</li> <li>• Nº de personas en situación de suspensión de contrato, de reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares participantes en los procesos.</li> </ul>

MEDIDA 17

PROMOCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de actuación	Promoción profesional
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.</li> <li>• Prevenir o eliminar las barreras que pueda haber para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales</li> <li>• Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Elaborar un procedimiento de promoción interna de personal objetivo claro, transparente y neutro en cuestión de género, que describa las fases, pruebas utilizadas y personas que intervienen.
Cronograma de implantación	Primer trimestre 2025
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento elaborado (si/no)</li> <li>• Nº de procesos de promoción interna desarrollados</li> </ul>

5

CONDICIONES DE TRABAJO

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación

MEDIDA 18	
REUNIONES DE COORDINACIÓN DENTRO DEL HORARIO LABORAL	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación
Descripción detallada de la medida	Las reuniones de trabajo se realizarán dentro del horario laboral de las personas que deban asistir, no estando obligadas a asistir aquellas personas cuyo horario laboral no coincida con el de la reunión.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección General
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal Directivo y de Coordinación.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de personas que no pueden asistir a las reuniones.</li> <li>• Nº de quejas, si las hubiere, por reuniones celebradas fuera del horario laboral de la persona que la presenta.</li> </ul>

MEDIDA 19	
RESPETAR LOS TIEMPOS DE DESCANSO Y DESCONEXIÓN FUERA DEL HORARIO LABORAL	

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación
Descripción detallada de la medida	El personal no tendrá obligación de contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc, relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral, respetando así sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Responsables de área y personal directivo.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal Directivo y responsables de área/Comisión de seguimiento.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir en las políticas internas de la entidad el derecho a la desconexión (si/no)</li> <li>• Información ofrecida a la plantilla al respecto (si/no)</li> <li>• Medida implantada (si/no)</li> </ul>



# 6

## RETRIBUCIONES

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial

### MEDIDA 20

#### POLÍTICA SALARIAL APLICANDO CRITERIOS CLAROS Y OBJETIVOS-(CONCESIÓN DE COMPLEMENTOS SIN SESGO DE GÉNERO)

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.</li> <li>•Combatir la brecha salarial</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Se definirá a través de una guía o manual la política salarial que se aplica en la entidad, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)
Cronograma de implantación	Primer trimestre 2025
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección corporativa.</p>

Indicadores de seguimiento

- Manual sobre Política retributiva efectivamente elaborado (si/no)
- Complementos salariales definidos e incluidos en el documento (si/no)
- Brecha salarial detectada (si/no)

MEDIDA 21

REGISTRO SALARIAL ANUAL

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.</li> <li>• Combatir la brecha salarial</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<p>Se realizará un análisis anual de las retribuciones medias de ambas sociedades (registro salarial), desagregada por sexo, teniendo en cuenta el tipo de contratación, la jornada y el puesto de trabajo, entre otras. Este análisis incluirá los distintos complementos concedidos a miembros de la plantilla, cantidades. Se presentarán a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios, en caso de identificarse una brecha salarial superior al 25%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma. En el caso de complementos variables, la dirección explicará a la RLPT los criterios de cuantificación.</p>
Cronograma de implantación	Periodo de vigencia del PDI (Anual)
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos</p>

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro salarial (si/no)</li> <li>• Brecha salarial detectada (si/no)</li> <li>• Nº de medidas de corrección aplicadas en caso de detección de brechas</li> </ul>
----------------------------	---

## MEDIDA 22

### IGUALDAD RETRIBUTIVA

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.</li> <li>• Combatir la brecha salarial</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Garantizar el mantenimiento de medidas necesarias dentro de la estructura salarial para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.
Cronograma de implantación	Periodo de vigencia del PDI (Anual)
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisiones anuales realizadas (si/no)</li> <li>• Nº de desequilibrios detectados</li> <li>• Acciones emprendidas para corregir los desequilibrios</li> </ul>

# 7

## EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
- Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación

### MEDIDA 23

#### GUÍA INFORMATIVA DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN

<p>Área de actuación</p>	<p>Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
<p>Objetivos que persigue</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
<p>Descripción detallada de la medida</p>	<p>Incluir en la información que actualmente se facilita a la plantilla y en posibles futuros manuales de bienvenida con las medidas específicas de conciliación que tiene el grupo de empresas.</p>

Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2025
Responsables	Responsable de Recursos Humanos
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información incluida (si/no)</li> <li>• Satisfacción percibida en futuras encuestas de clima laboral</li> </ul>

## MEDIDA 24

### BASE DE DATOS DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>

Descripción detallada de la medida	Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y otras medidas de conciliación, desagregada por sexo.
Cronograma de implantación	Junio 2024- Fin período de vigencia del PDI
Responsables	Responsable de Recursos Humanos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos permisos (si/no)</li> <li>• Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos y denegados)</li> </ul>

## MEDIDA 25

### FACILITAR LA ELECCIÓN DE PERÍODOS VACACIONALES

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>

Descripción detallada de la medida	Fijar el disfrute y fraccionamiento de los periodos vacacionales de manera que se atienda de manera equilibrada tanto a las necesidades del personal, como a las necesidades de producción de la empresa
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Responsable de Recursos Humanos
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de vacaciones acordadas entre trabajador/a y entidad</li> <li>• Proceso de elección de vacaciones definido (si/no)</li> <li>• Nº de reclamaciones recibidas</li> </ul>

## MEDIDA 26

### PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DEL GRUPO DE EMPRESAS.

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>

Descripción detallada de la medida	El tercer párrafo del artículo 21. Reducción de Jornada, del II Convenio Colectivo Canal Extremadura, se interpretará de acuerdo al artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores del siguiente modo: “La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”
Cronograma de implantación	Antes de diciembre de 2024
Responsables	Dirección corporativa y comisión paritaria
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Recursos Humanos/Dirección/Comisión paritaria/Comisión de Igualdad.</p>
Indicadores de seguimiento	Dictamen de la Comisión Paritaria aceptando esta interpretación

## MEDIDA 27

### BAREMACIÓN EN TRASLADOS VOLUNTARIOS APLICANDO PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
-------------------	---



Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>•Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>•Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	En la redacción del próximo Convenio Colectivo se tendrá en cuenta la perspectiva de género en la baremación de los traslados voluntarios, puntuando más las necesidades de conciliación y cuidados debidamente acreditadas que la formación
Cronograma de implantación	Durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo
Responsables	Comisión negociadora del Convenio Colectivo
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión negociadora del Convenio Colectivo</p>
Indicadores de seguimiento	Artículo del convenio colectivo modificado (si/no)

## MEDIDA 28

### RECONOCIMIENTO DE UNIDADES DE CONVIVENCIA

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
-------------------	---

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>•Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>•Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<p>Los permisos retribuidos regulados en convenio, a excepción del permiso por matrimonio o pareja de hecho (art. 18.1.), relativos a matrimonios y parejas de hecho, se harán extensivos a los trabajadores y trabajadoras que hayan acreditado previamente que forman parte de una unidad de convivencia. A tal efecto la empresa mantendrá su listado de unidades de convivencia. Del mismo modo les serán de aplicación las medidas aplicables a matrimonios y parejas de hecho del presente plan de igualdad.</p>
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección Corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección/Recursos Humanos/Responsables de Departamentos</p>
Indicadores de seguimiento	Número de personas que se acoge a esta situación desagregado por sexo.

## MEDIDA 29

**FLEXIBILIZACIÓN HORARIA PARA PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL GRUPO DE EMPRESAS**

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>•Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>•Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente y las funciones del puesto de trabajo no estén directamente vinculadas al cumplimiento estricto del horario. En los departamentos cuyo servicio no esté vinculado al horario estricto no será necesario preaviso. En los departamentos y puestos de trabajo cuyas funciones impliquen la necesidad del cumplimiento estricto del horario, se podrá solicitar con 24 horas de antelación, pudiendo ser la solicitud denegada acreditando necesidades del servicio. En cualquiera de los casos, el trabajador o trabajadora realizará la totalidad de su horario en dicha jornada
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección Corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección/Recursos Humanos/Responsables de Departamentos/Comisión de Igualdad</p>

Indicadores de seguimiento

- Envío a la plantilla de una circular en la que se informe de la puesta en marcha de esta medida y de las peculiaridades de cada puesto de trabajo y departamento. (si/no)
- Número de personas, desagregado por sexo, que han hecho uso de esta medida.

**MEDIDA 30**

**TRABAJO A DISTANCIA COMO HERRAMIENTA TEMPORAL PARA RESOLVER PROBLEMAS PUNTUALES DE CONCILIACIÓN**

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Los posibles acuerdos sobre el teletrabajo deberán incluir un anexo que regule el trabajo a distancia como medida temporal para especiales situaciones de conciliación.
Cronograma de implantación	Desde el momento en el que se aborde la negociación del teletrabajo.
Responsables	Dirección General y Comisión negociadora del teletrabajo.
Prioridad	Media

Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión negociadora del teletrabajo y personal de Recursos Humanos.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anexo incluido en el acuerdo (si/no)</li> <li>• Nº de personas acogidas al anexo si lo hubiere.</li> </ul>

<b>MEDIDA 31</b> <b>UTILIZACIÓN DE DÍAS DE VACACIONES PARA EMERGENCIAS DERIVADAS DE CARGAS FAMILIARES</b>	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Posibilidad, una vez agotados los días de asuntos propios, de convenio, libranzas etc., de utilizar días de vacaciones sueltos por emergencias justificadas derivadas de las cargas familiares.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI.
Responsables	Dirección/Recursos Humanos/Responsables de departamentos.
Prioridad	Media

Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección/Recursos Humanos/Responsables de departamentos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas que se han acogido a esta medida, desagregado por sexo.</li> <li>• Número de días de vacaciones disfrutados en esta modalidad.</li> </ul>

## MEDIDA 32

### BANCO DE TIEMPO

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>

Descripción detallada de la medida	Las personas con responsabilidades familiares que acrediten específicas necesidades de conciliación ante su responsable de departamento, podrán disponer de un porcentaje de un 15% de su jornada diaria en las que podrán ausentarse de su puesto de trabajo para hacer frente a dichas necesidades. Este porcentaje de jornada se acumulará semanal o mensualmente generando una bolsa de horas que el personal deberá devolver a la empresa como jornada de trabajo compatibilizando con dichas necesidades acreditadas de conciliación. La solicitud deberá contemplar una propuesta de devolución de dichas horas. La Dirección dará respuesta al trabajador o trabajadora en 48 horas, haciendo efectiva la medida, en su caso, en un plazo no superior a 4 días naturales desde la presentación de la solicitud.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI.
Responsables	Dirección Corporativa.
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	Nº de personas acogidas a la medida .

### MEDIDA 33

#### FACILITAR LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA VOLUNTARIA A PERSONAS TRABAJADORAS CON NECESIDAD DE CONCILIACIÓN POR CUIDADOS

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
-------------------	---

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<p>En la aplicación de los artículos 29 y 44 del Convenio Colectivo, sin necesidad de realizar las valoraciones porcentuales establecidas en el artículo 44, se dará preferencia en la movilidad geográfica voluntaria dentro de cada empresa, a las personas trabajadoras cuyo motivo de la solicitud sea por cuidados de menores y familiares a cargo hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y con un grado de dependencia II o III</p>
Cronograma de implantación	<p>Período de vigencia del PDI.</p>
Responsables	<p>Dirección Corporativa.</p>
Prioridad	<p>Media</p>
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de solicitudes recibidas desagregado por sexo.</li> <li>• Número de personas acogidas a la medida desagregado por sexo.</li> </ul>



## MEDIDA 34

### FACILITAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS LA RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO EN SITUACIONES DE EXCEDENCIA POR CUIDADOS

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>•Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>•Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	El artículo 22.4 del convenio colectivo se interpretará aumentando hasta tres años el tiempo de excedencia con reserva de puesto de trabajo para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre de 2024
Responsables	Comisión paritaria
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Recursos Humanos/Comisión paritaria</p>

Indicadores de seguimiento

- Dictamen de la comisión paritaria admitiendo la interpretación si/no.
- Número de solicitudes recibidas desagregado por sexo.
- Número de personas acogidas a la medida desagregado por sexo.

**MEDIDA 35**

**PERMISOS RETRIBUIDOS PARA REPRODUCCIÓN ASISTIDA Y ACOMPAÑAMIENTO A LA MISMA**

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Se concederán permisos retribuidos por tiempo indispensable para trabajadoras en tratamiento de reproducción asistida y para el acompañamiento a las parejas en dicha situación.
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre de 2024
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos</p>

Indicadores de seguimiento

- Número de solicitudes.
- Número de permisos concedidos.
- Datos desagregados por sexo.

MEDIDA 36

**FACILITAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS EL ACOMPAÑAMIENTO A FAMILIARES PARA PRUEBAS Y TRATAMIENTOS DE ENFERMEDADES GRAVES**

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	El artículo 18.12 del convenio colectivo se interpretará igualmente incorporando el acompañamiento a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad a pruebas y tratamientos de enfermedades graves: Como ejemplo y no con carácter limitativo, quimioterapia, radioterapia, diálisis etc.
Cronograma de implantación	Durante el período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Alta

Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de solicitudes.</li> <li>• Número de permisos concedidos.</li> <li>• Datos desagregados por sexo.</li> </ul>

### MEDIDA 37

#### FACILITAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS LA ASISTENCIA A TUTORÍAS ESCOLARES

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Permisos de corta duración, una vez al trimestre, para asistir a tutorías escolares. Se trata de facilitar la salida de la persona trabajadora de su puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando tenga la necesidad de atender las tutorías de menores a cargo siempre que la ausencia sea panificable y asumible por las circunstancias de la producción y se justifique la imposibilidad de realizar dicha tutoría fuera del horario laboral.
Cronograma de implantación	Desde septiembre de 2024

Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de solicitudes.</li> <li>• Número de permisos concedidos.</li> <li>• Datos desagregados por sexo.</li> </ul>

## MEDIDA 38

### REDISTRIBUCIONES DE HORARIOS POR CONCILIACIÓN

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>

Descripción detallada de la medida	En aquellos casos de necesidades específicas de conciliación, según lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, por el tiempo pactado, la persona trabajadora podrá, previa consulta y aprobación de la persona responsable directa, solicitar una redistribución de su jornada de trabajo de forma diferente a la establecida en la empresa.
Cronograma de implantación	Durante el período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de solicitudes desagregadas por sexo</li> <li>• Nº de solicitudes concedidas y denegadas</li> </ul>

## MEDIDA 39

### FLEXIBILIDAD HORARIA

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
-------------------	---

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad</li> <li>• Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.</li> <li>• Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<p>Siempre que aleguen y acrediten necesidades específicas de conciliación, las personas trabajadoras podrán expresar sus preferencias de turno de trabajo, de tal modo que se facilite, si fuera posible, su adscripción al turno elegido, o en su caso una optimización en la rotación de los turnos entre las personas del departamento.</p>
Cronograma de implantación	Durante el período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de solicitudes desagregadas por sexo</li> <li>• Nº de solicitudes concedidas y denegadas</li> </ul>

# 8

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.

MEDIDA 40	
MONITORIZACIÓN DEL EQUILIBRIO ENTRE SEXOS	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Objetivos que persigue	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal
Descripción detallada de la medida	La empresa dispondrá de una base de datos desagregados por sexo por cada departamento para comprobar estadísticamente la tendencia al equilibrio entre sexos en los distintos departamentos o áreas funcionales.
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2025
Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Base de datos disponible si/no.</li> <li>Número y relación de desequilibrios detectados.</li> </ul>



# 9

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

#### MEDIDA 41

**RENOVACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y POSTERIOR REGISTRO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL**

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Se revisará y renovará el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para incluir en el mismo cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, articulando las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la empresa.
Cronograma de implantación	Último trimestre de 2024
Responsables	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Prioridad	Media

Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo revisado y acordado (si/no).</li> <li>• Número de veces que se activa el protocolo.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>MEDIDA 42</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL/POR RAZÓN DE SEXO A TODA LA PLANTILLA DE LA ENTIDAD Y SUS ENTIDADES COLABORADORAS</b></p>	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Una vez revisado y elaborado, el protocolo se dará a conocer a toda la plantilla mediante un comunicado, y haciéndolo accesible por los canales que se consideren más idóneos. Del mismo modo, se dará a conocer a las empresas y entidades colaboradoras la política de tolerancia cero ante el acoso, incluyendo en el ámbito “penalidades” de las distintas licitaciones en que proceda que su vulneración, como falta muy grave, implica la resolución del contrato.
Cronograma de implantación	Abril de 2025
Responsables	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicado realizado si/no.</li> <li>• Número de licitaciones.</li> <li>• Número de licitaciones que incluyen información sobre la política de tolerancia cero.</li> </ul>

### MEDIDA 43

#### FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo específico sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Cronograma de implantación	Anualmente desde el año 2025
Responsables	Dirección Corporativa/Comité de Salud Laboral
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección Corporativa/Comité de Salud Laboral</p>

Indicadores de seguimiento

- Modulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo efectivamente incluido en la formación si/no.
- Número de personas que accedieron a la formación.

MEDIDA 44

MONITORIZACIÓN DEL ACOSO

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Personal responsable del protocolo de acoso, según establezca el propio protocolo.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal vinculado al protocolo.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de veces que se activa el protocolo.</li> <li>• Número de denuncias archivadas</li> <li>• Número de casos resueltos.</li> <li>• Medidas impuestas.</li> </ul>

# 10

## COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento

### MEDIDA 45

#### CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI

Responsables	Dirección General/Comisión de seguimiento
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de comunicación</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)</li> <li>• Alcance</li> <li>• Canales de información utilizados</li> </ul>

## MEDIDA 46

### LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI

Responsables	Dirección General
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de comunicación</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del lenguaje (si/no)</li> <li>• Revisión de las imágenes (si/no)</li> </ul>

## MEDIDA 47

### LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>

Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección General
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de comunicación</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del lenguaje (si/no)</li> <li>• Revisión de las imágenes (si/no)</li> </ul>

#### MEDIDA 48

### CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS- (PRODUCCIÓN- PROGRAMACIÓN- SEGUIR PROFUNDIZANDO EN INCORPORACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES VINCULADOS A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES)

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>



Descripción detallada de la medida	Mantener las campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc. y continuar avanzando en la difusión específica y transversal de contenidos audiovisuales vinculados a la igualdad entre mujeres y hombres.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección estratégica de contenidos y medios.
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros/Costes de la producción de los mencionados contenidos.</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones/ Software y hardware de trabajo.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección estratégica de contenidos y medios/Personal de informativos y programas.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de información utilizados</li> <li>• Número de campañas realizadas</li> <li>• Ejemplos de incorporación transversal y cotidiana de contenidos de igualdad</li> </ul>

## MEDIDA 49

### CONTENIDOS DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
-------------------	--

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Mantener contenidos de igualdad al menos en la misma medida que hasta ahora se desarrollan en Canal Extremadura. Incorporar a la web corporativa, redes sociales y apps, y de forma periódica, entradas relacionadas con la igualdad de oportunidades, que sean sensibilizadores e informativos, propósitos corporativos, etc.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección estratégica de contenidos y medios.
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros/Costes de la producción de los mencionados contenidos.</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección estratégica de contenidos y medios/Dirección de programas</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de programas o espacios específicos de igualdad</li> <li>• % de visitas a contenidos en redes</li> <li>• Nº de entradas realizadas en la web o en redes sociales sobre igualdad al año</li> </ul>

## MEDIDA 50

POTENCIAR CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA PLANTILLA Y LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Potenciar la comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. Mantener los canales de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad potenciando su utilización a través de diferentes comunicados.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Comisión de seguimiento del PDI
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros/Costes de la producción de los mencionados contenidos.</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento del PDI</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas</li> <li>• Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año</li> </ul>

MEDIDA 51

ENCUESTAS A LA PLANTILLA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con el punto medio de la vigencia del plan de igualdad (2 años) y otra final (4 años) de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Último semestre del período de vigencia del PDI
Responsables	Comisión de seguimiento del PDI
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros/Costes de la producción de los mencionados contenidos.</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones/ Correo electrónico, cartelería, tablones, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento del PDI</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta realizada (si/no)</li> <li>• Informe de resultados realizado (si/no)</li> <li>• Nº de respuestas por sexo</li> </ul>

MEDIDA 52

LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA EN EL PRÓXIMO CONVENIO COLECTIVO

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	El texto del próximo convenio colectivo, actualmente prorrogado, será redactado con un lenguaje inclusivo y no sexista.
Cronograma de implantación	Durante el período de negociación del convenio colectivo
Responsables	Comisión negociadora
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros/Costes de la producción de los mencionados contenidos.</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones/ Correo electrónico, cartelería, tablones, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión negociadora</p>
Indicadores de seguimiento	Próximo Convenio Colectivo redactado con lenguaje no sexista. Si/No

MEDIDA 53

ASESORAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	La comisión de igualdad participará y supervisará las cuestiones relativas a igualdad y género que se incluyan en manuales de estilo y códigos internos de buenas prácticas.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección General
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros/Costes de la producción de los mencionados contenidos.</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones/ Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección General/Comisión de seguimiento del PDI</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de consultas realizadas a la comisión por parte de la Dirección General.</li> <li>• Número de propuestas y sugerencias atendidas.</li> </ul>

<b>MEDIDA 54</b>	
<b>OBSERVACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LA PRODUCCIÓN DELEGADA</b>	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	El departamento de programas procurará que los contenidos de producción delegada mantengan parámetros de lenguaje inclusivo, perspectiva de género y, en los casos en que sea posible, incluyan temas y perfiles vinculados a la igualdad entre hombres y mujeres.
Cronograma de implantación	Desde enero de 2025
Responsables	Dirección estratégica de contenidos y medios
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros/Costes de producción.</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones/ Medios de producción audiovisual</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección estratégica de contenidos y medios/Personal de programas.</p>

Indicadores de seguimiento

Número de programas de producción delegada que informan positivamente acerca de sus parámetros de lenguaje inclusivo y contenidos y perfiles vinculados a la igualdad entre mujeres y hombres.

MEDIDA 55

TEMÁTICA DE IGUALDAD EN LA PRODUCCIÓN AJENA.

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés</li> <li>•Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres</li> <li>•Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad</li> <li>•Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Acorde con las condiciones y ofertas del mercado audiovisual se favorecerá la emisión periódica de películas o documentales que abordan cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres
Cronograma de implantación	Desde enero de 2025
Responsables	Dirección estratégica de contenidos y medios
Prioridad	Media



Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros/Costes de producción.</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones/ Medios de producción audiovisual</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección estratégica de contenidos y medios/Personal de programas.</p>
Indicadores de seguimiento	Número de documentales, películas etc. emitidos que abordan cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres

# 11

## VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

### MEDIDA 56

#### GUÍA DE RECURSOS Y DERECHOS LABORALES FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Área de actuación	Violencia de Género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla una guía de recursos frente a la violencia de género e incluir el protocolo de actuación interno.
Cronograma de implantación	Segundo trimestre de 2025
Responsables	Comisión de seguimiento
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	Guía difundida entre la plantilla (si/no)

## MEDIDA 57

### GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Área de actuación	Violencia de Género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Las trabajadoras que acrediten su condición de víctima de violencia de género podrán elegir la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o bien la reordenación del tiempo de trabajo con horario flexible sin necesidad de avisar con el tiempo indicado en el convenio para los cambios más que con 24 horas de antelación, siempre teniendo en cuenta la situación de riesgo de la víctima
Cronograma de implantación	Período de Vigencia del PDI

Responsables	Dirección corporativa
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Recursos Humanos. Dirección. Responsables de departamento</p>
Indicadores de seguimiento	Número de trabajadoras que se han acogido a esta medida.

## MEDIDA 58

### GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (\*)

Área de actuación	Violencia de Género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Elaboración de un protocolo de actuación interna y que contemple medidas accesibles para las víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Enero 2025
Responsables	Dirección General

Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Recursos Humanos. Dirección. Responsables de departamento</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de actuación efectivamente elaborado y comunicado si/no.</li> <li>• Número de trabajadoras que se acogen al mismo</li> </ul>

# 12 SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas

MEDIDA 59	
REALIZAR PERIÓDICAMENTE ESTUDIOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Incluir en los planes de prevención la realización bianual de estudios de riesgos psicosociales que incluyan la perspectiva de género y cuyos resultados aparezcan desagregados por sexo. Realizar de forma periódica una evaluación, seguimiento y mejora en función de los resultados de dichos informes.

Cronograma de implantación	Año 2025 (1er) 2027 (2º)
Responsables	Dirección Corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección Corporativa/Comisión de Seguridad y Salud</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio realizado (si/no)</li> <li>• Alcance</li> <li>• Resultados</li> </ul>

### MEDIDA 60

#### PROTEGER LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA

Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Cuando las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia realicen turno de fin de semana y de diario de manera consecutiva, se ofrecerá la posibilidad de reorganizar su descanso semanal de tal forma que no se vean obligadas a trabajar los 9 días consecutivos. Esta reorganización no afectará al sábado y al domingo y será permanente mientras la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia lo considere oportuno.
Cronograma de implantación	Período de vigencia del PDI
Responsables	Dirección Corporativa
Prioridad	Media

Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección/Recursos Humanos/Responsables de departamento.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de solicitudes.</li> <li>• Número de concesiones</li> </ul>

MEDIDA 61	
PROTEGER LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA (*)	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Puesta en marcha de una sala de lactancia en las instalaciones de nueva creación para más de 50 trabajadores/as y mantenimiento de la que actualmente está en uso.
Cronograma de implantación	Con la puesta en marcha de las nuevas instalaciones
Responsables	Dirección Corporativa
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones/ Material de construcción, elementos de mobiliario, electrodomésticos</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección/Recursos Humanos</p>

Indicadores de seguimiento

Sala habilitada con los siguientes elementos: sillón, cambiador, mesa, microondas, toma de corriente y agua corriente.

## MEDIDA 62

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL EMBARAZO, EL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O RIESGO DURANTE LA LACTANCIA.

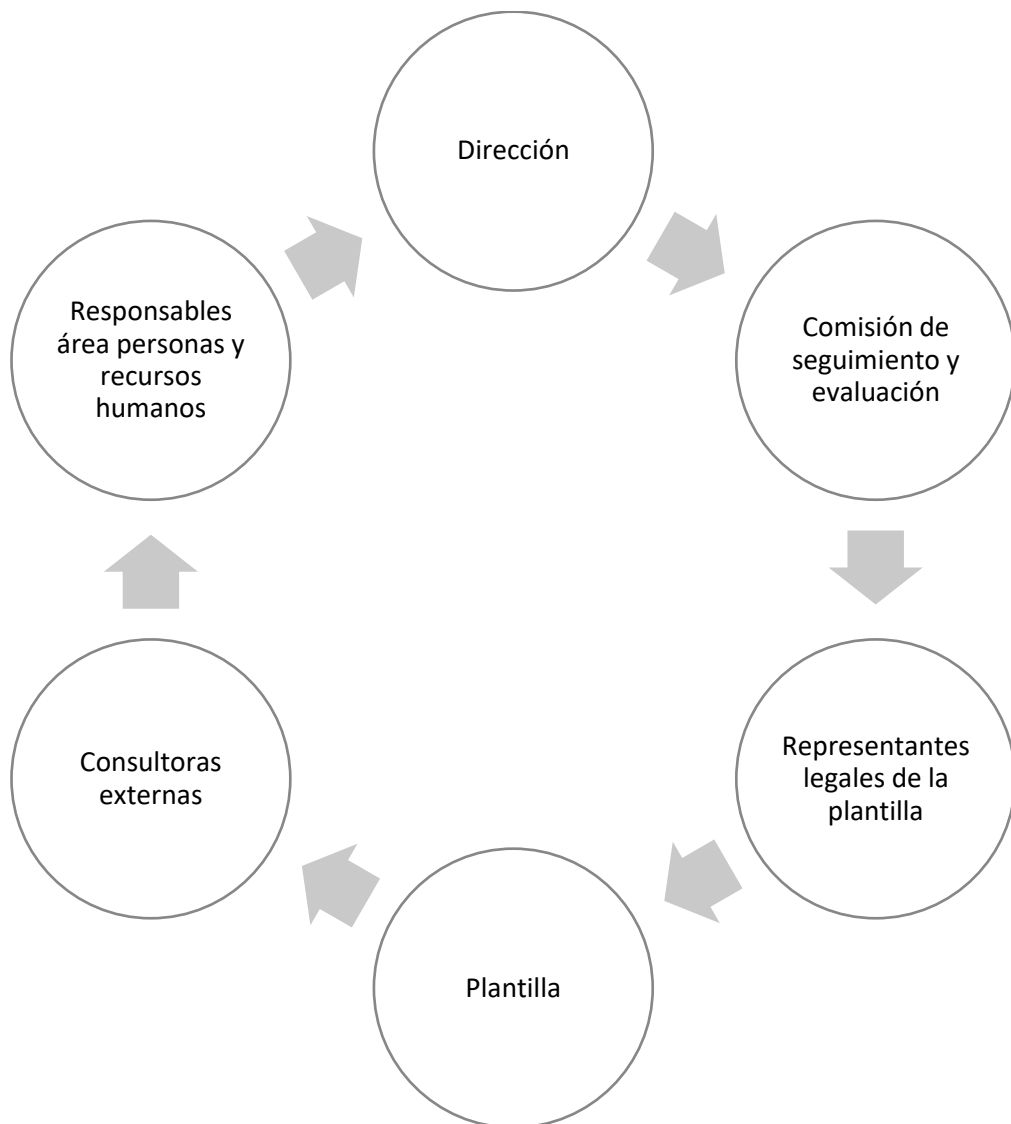
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Se establecerá un protocolo de actuación en la empresa que defina como se actúa a partir de la comunicación de estado embarazo y el riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2025
Responsables	Dirección General
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección General/Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo efectivamente elaborado y comunicado si/no.</li> <li>• Número de veces que se activa</li> </ul>

## XII. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la organización dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

**Medios materiales.** La entidad dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

**Recursos humanos.** Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



A estas figuras de deberá añadir, tras el segundo año desde la entrada en vigor del plan, la figura de “Agente de igualdad”, cuyas funciones serán velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa, que gestione el Plan de Igualdad, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás



contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento o participe en la misma. La Dirección de la empresa dotará a la o las personas responsables de dichas funciones de la formación necesaria para desarrollarlas convenientemente.

### XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2024					2025					2026					2027					2028																					
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M						
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																																										
COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE MUJERES EN IGUALDAD DE CONDICIONES																																										
GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE																																										
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A RESPONSABLES DE SELECCIÓN																																										
COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE TRIBUNALES DE SELECCIÓN																																										
PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO																																										
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>																																										
DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL-(REVISIÓN LENGUAJE DENOMINACIÓN NEUTRA)	Por determinar en función de la negociación del convenio colectivo.																																									





	2024												2025												2026												2027												2028													
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M		
<b>BASE DE DATOS DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN</b>																																																														
<b>FACILITAR LA ELECCIÓN DE PERÍODOS VACACIONALES</b>																																																														
<b>PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DEL GRUPO DE EMPRESAS.</b>																																																														
<b>BAREMACIÓN EN TRASLADOS VOLUNTARIOS APLICANDO PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	Durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo																																																													
<b>RECONOCIMIENTO DE UNIDADES DE CONVIVENCIA</b>																																																														
<b>FLEXIBILIZACIÓN HORARIA PARA PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL GRUPO DE EMPRESAS</b>																																																														
<b>TRABAJO A DISTANCIA COMO HERRAMIENTA TEMPORAL PARA RESOLVER PROBLEMAS PUNTALES DE CONCILIACIÓN</b>	Desde el momento en el que se aborde la negociación del teletrabajo.																																																													
<b>UTILIZACIÓN DE DÍAS DE VACACIONES PARA EMERGENCIAS DERIVADAS DE CARGAS FAMILIARES</b>																																																														
<b>BANCO DE TIEMPO</b>																																																														
<b>FACILITAR LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA VOLUNTARIA A PERSONAS TRABAJADORAS CON NECESIDAD DE CONCILIACIÓN POR CUIDADOS</b>																																																														





	2024												2025												2026												2027												2028												
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	
POTENCIAR CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA PLANTILLA Y LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD																																																													
ENCUESTAS A LA PLANTILLA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD																																																													
LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA EN EL PRÓXIMO CONVENIO COLECTIVO	Durante el período de negociación del convenio colectivo																																																												
ASESORAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD																																																													
OBSERVACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LA PRODUCCIÓN DELEGADA																																																													
TEMÁTICA DE IGUALDAD EN LA PRODUCCIÓN AJENA																																																													
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																																																													
GUÍA DE RECURSOS Y DERECHOS LABORALES FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO																																																													
GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO																																																													





## XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

---

### 1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

#### Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*. Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

#### Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

#### Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

**1º Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

**2º Informe de seguimiento.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

**3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

## 2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención. La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

### Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

## Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación. La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la organización de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

## Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

**1º Recogida y análisis de información.** Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

**2º Informe de Evaluación.** Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

**3º Plan de mejora.** Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

**4º Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la organización, será difundido al resto de personal.

### 3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario. En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera

que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	15-12-2023	Comisión negociadora	Concilia2	Dirección y Comisión negociadora	Redacción inicial
2	.07/03/2024	Comisión Negociadora.	Concilia2	Dirección y Comisión negociadora	Redacción inicial

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se acudirá en primera instancia a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva. Concretamente, el Sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos de Extremadura (ASEC-EX) que es el que, por ámbito de aplicación, deberá conocer los conflictos que se le sometan a través del Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura adscrito a la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

#### **4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

##### EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

	Titulares	Puesto/Cargo
1.	Encarna Peromingo Tejero	Responsable de gestión y planificación de RRHH
2.	María Hurtado Pérez	Directora de Programas, Programación y emisión de radio
3.	Luz Carmen Herrera González	Presentadora de informativos
4.	José Carlos Macías Moreno	Gestor de proyectos y participación ciudadana

##### EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

	Titulares	SINDICATO
1.	Samuel Pastor Sierra	CCOO
2.	Mercedes Olivas Amaro	UGT
3.	Emilio León Rodríguez	CSIF
4.	Adelaida Cancho Cardeñosa	USO

La Comisión Paritaria de Seguimiento, Evaluación y Revisión del II Plan de Igualdad tiene como función principal supervisar el cumplimiento de los objetivos y acciones establecidos en el plan, así como elaborar los preceptivos informes de seguimiento y evaluación. Estará presidida por la parte empresarial, correspondiendo la secretaría a la parte social. Se reunirá al menos una vez cada seis meses, y siempre que alguna de las partes lo solicite argumentando los motivos que considere, para analizar el progreso del plan, identificar posibles mejoras y abordar cualquier problema o discrepancia que pueda surgir en su implementación.

La presidencia tendrá como funciones:

- Convocar a la Comisión, en tiempo y forma, adjuntando el oportuno orden del día, con documentación complementaria, si procediera.
- Comunicar cualquier modificación en fecha y hora de las reuniones, con un mínimo de 24 h. antes de la celebración de las mismas.

La secretaría tendrá como funciones:

- Elaboración y redacción de las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias.

Quedará válidamente constituida con la presencia de al menos dos representantes de la Empresa y dos de la parte social. Se podrá delegar el voto, comunicándolo previamente por escrito a la presidencia.

## 5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2.024											
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													

## **XV. APROBACIÓN Y FIRMA**

---

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la organización, como en representación de las personas trabajadoras, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha de 7 de marzo de 2024