



RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "I Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales (CEXMA)". (2018060107)

Visto el texto del "I Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", con n.º de expediente de tramite 81/11/0045/2017, que fue suscrito con fecha 9 de noviembre de 2017, de una parte, por los representantes de la empresa Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales (CEXMA), y de la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña SAU y de otra, por los representantes legales de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 21 de diciembre de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**

**CORPORACIÓN EXTREMEÑA DE MEDIOS
AUDIOVISUALES**

Noviembre 2017



ÍNDICE

DATOS DE LA EMPRESA.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.....	4
OBJETIVOS DEL PLAN.....	6
Objetivos generales.....	6
Objetivos específicos.....	6
PLAN DE ACCIÓN.....	7
Área: SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO AL EMPLEO.....	7
Área: CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	7
Área: CONTRATACIÓN DE EMPRESAS EXTERNAS.....	8
Área: JORNADA.....	8
Área: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA.....	9
Área: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA.....	10
Área: RETRIBUCIONES.....	10
Área: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	11
Área: SALUD LABORAL.....	14
Área: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	15
Área: VIOLENCIA DE GÉNERO.....	15
Área: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	16
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	21
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	22
DISPOSICIÓN ADICIONAL.....	22
ANEXO. TEMPORALIZACIÓN.....	23



1. DATOS DE LA EMPRESA

DENOMINACIÓN SOCIAL:	Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales
FORMA JURÍDICA:	Empresa Pública
NIF DE LA EMPRESA	Q-0600481-F
DOMICILIO SOCIAL	Avda. de la Constitución s/n (Edificio Severo Ochoa)
TELÉFONO/FAX	924387650/924313644
PAGINA WEB	www.canalextramadura.es
REPRESENTANTE LEGAL	Urbano García Alonso
CARGO	Director General
TLF. DE CONTACTO	924387650
SECTOR ECONOMICO AL QUE PERTENECE	Actividades de emisión y programación de radio, televisión y multimedia
PRODUCTOS Y/O SERVICIOS	Radio ,televisión y multimedia
ACTIVIDADES PRINCIPALES QUE DESARROLLA	Emisión y programación de radio ,televisión y multimedia
FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	Año 2005
CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA	DE II Convenio Colectivo Canal Extremadura (DOE nº 127 de fecha 03/07/2015)

2. INTRODUCCIÓN

Los planes de igualdad se contemplan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹ como el conjunto ordenado de medidas, que se adopta tras realizar un diagnóstico de la situación de la empresa en relación a sus trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y de eliminar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Tal y como recoge la ley, el plan de igualdad debe establecer los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas para llevarlos a cabo, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En cuanto a las materias que debe abordar el plan de igualdad, la normativa contempla el “(...) acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”² El presente Plan pretende asimismo ofrecer una protección eficaz de la salud laboral y de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

El objetivo del presente Plan de Igualdad es por tanto promover la igualdad real efectiva y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral en la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales. Con ello, además de responder a las responsabilidades establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, da cumplimiento a lo regulado en el II Convenio Colectivo Canal Extremadura.

La elaboración e implementación del Plan de Igualdad ha sido y será posible gracias a La Comisión de Igualdad, órgano consultivo y de seguimiento compuesto de forma mixta y paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla, que contempla entre sus funciones garantizar el adecuado desarrollo en la elaboración, diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Por lo tanto, y a modo de resumen, el Plan de Igualdad de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales contiene unos objetivos definidos de acuerdo a los resultados del diagnóstico de género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones. Finalmente, se regula el sistema de seguimiento y evaluación del Plan, en el que se definirán los indicadores³ de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento de las medidas contempladas y de los objetivos alcanzados.

Finalmente, señalar que el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales es:

1 A partir de ahora LOIEMH.

2 Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3 El indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Los indicadores de género, como su nombre lo indica, son indicadores que detectan los cambios relacionados con el género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad entre los géneros.

(http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina_Decisiones_000115.html).



- **Colectivo**, ya que se lleva a cabo entre todas las personas implicadas en la empresa.
- **Flexible**, al estar adaptado a las características de la Corporación. Las acciones que se implementen, por tanto, están diseñadas en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Integral**, ya que incide en toda la plantilla y no sólo en las mujeres.
- **Transversal**, al implicar a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.
- **Tiene un fin**, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; definiendo medidas correctoras de los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Tras la realización del diagnóstico de género, se han detectado en Cexma prácticas que favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como son la composición equilibrada de su plantilla, en términos generales, la estabilidad laboral, o la regulación de los sistemas de acceso entre otras.

Sin embargo, se han detectado otros aspectos que indican la necesidad de establecer medidas que eviten posibles discriminaciones por razón de sexo en la empresa y promuevan la igualdad de oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras, como son la mayor temporalidad de mujeres, la mayor contratación de hombres en prácticas (que posteriormente pasarán a formar parte de la Bolsa de Empleo) o la no cobertura de los puestos vacantes por maternidad, paternidad o riesgo en el embarazo.

En la siguiente tabla se contemplan los principales resultados del diagnóstico de género elaborado para Cexma, indicando también los objetivos que nos vamos a plantear en cada área de acción.

ÁREAS DE ANÁLISIS		RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA		<ul style="list-style-type: none"> ● Cexma tiene 241 personas en plantilla, 129 hombres y 112 mujeres, cumple por tanto con el principio de composición equilibrada. ● El 74% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 3 años. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales. ● Mantener la estabilidad laboral del personal de la Corporación.
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS	Selección de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> ● Cexma cuenta con un sistema de selección de personal regulado. ● Las ofertas de empleo están redactadas en masculino. ● No existe un sistema a través del cual se informe a la plantilla y a la misma RLT de las vacantes disponibles. 	Regular el proceso de acceso a la empresa con criterios claros, objetivos y no discriminatorios.
	Contratación de personal	<ul style="list-style-type: none"> ● El 53% de las contrataciones en la Corporación son indefinidas a jornada completa. ● Se aprecia una mayor temporalidad en la contratación de mujeres, incluso teniendo en cuenta que los últimos contratos en prácticas se han realizado a hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mantener la estabilidad laboral del personal de la Corporación. ● Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
	Clasificación profesional	Segregación ocupacional horizontal.	Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.



	<p>Formación</p>	<ul style="list-style-type: none">•Cexma cuenta con un Plan Anual de Formación basado en la detección de necesidades del personal.•Las mujeres han realizado menos formación.•No se ha impartido formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none">•Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación.•Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la Comisión de Igualdad.
	<p>Promoción</p>	<p>Las promociones conocidas son las que se realizan por libre designación de la corporación, accediendo los trabajadores y trabajadoras a puestos de confianza en los que permanecen mientras tiene vigencia el "nombramiento", volviendo a su puesto original una vez finalizado el mismo. No se conoce ningún caso identificable con la promoción interna prevista en el convenio colectivo, que permite el acceso permanente a una categoría superior, mediante una serie de mecanismos regulados por el propio convenio.</p>	<p>Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo.</p>
	<p>Retribuciones</p>	<p>No se tiene datos sobre quiénes reciben los pluses no obligatorios, que son los que determinan las diferencias salariales entre mujeres y hombres.</p>	<p>Promover el cumplimiento del principio de igualdad retributiva.</p>



<p>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 77% de las personas que han hecho uso de permisos de conciliación en los últimos tres años son mujeres. • Los permisos por maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, etc. se cubren siempre y cuando las necesidades del servicio lo requieran y se cuente con personas candidatas en la Bolsa de Trabajo. 	<p>Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.</p>
<p>RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación de puestos de trabajo requerida por la LPRL realizada en la Corporación se ha llevado a cabo teniendo en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. • Cexma carece de un Protocolo preventivo de protección para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. 	<p>Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.</p>
<p>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>Cexma cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>La Corporación no cuenta con un protocolo que recoja las medidas oportunas para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral que les correspondan.</p>	<p>Asegurar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
<p>SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje no inclusivo en página web. • No se han llevado a cabo campañas de sensibilización respecto a temas específicos. 	<p>Garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer mecanismos de información a la plantilla para informar del proceso del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa. • Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

4.1. Objetivos generales

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales.
- Potenciar la función de Canal Extremadura como empresa motor de igualdad en la sociedad.

4.2. Objetivos específicos

- Regular el proceso de acceso a la empresa con criterios claros, objetivos y no discriminatorios.
- Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
- Mantener la estabilidad laboral del personal de la Corporación.
- Potenciar la contratación de empresas externas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la Comisión de Igualdad.
- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla.
- Garantizar la integración de la perspectiva de género en las distintas áreas de trabajo de Cexma.
- Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo.
- Promover el cumplimiento del principio de igualdad retributiva.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
- Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- Asegurar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Establecer mecanismos de información a la plantilla para informar del proceso del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa.
- Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en el tratamiento de la información y en la programación de Canal Extremadura.

5. PLAN DE ACCIÓN

5.1 Área: SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO AL EMPLEO

MEDIDA 1. Actualización y publicación de las bolsas de empleo para conocer la posición ocupada en las listas.	
ÁREA: SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO AL EMPLEO	
Objetivo específico	Regular el proceso de acceso a la empresa con criterios claros, objetivos y no discriminatorios.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Área Técnica y Tecnologías de la información y comunicaciones. Área Web.
Plazo de aplicación	Segundo Trimestre 2018.
Indicadores de evaluación	Listados actualizados y publicados cada vez que se produzca un cambio.

MEDIDA 2. Facilitar a la RLT la información de cada vacante en Cexma, tanto las correspondientes a las plazas fijas ofertadas en las correspondientes ofertas públicas de empleo que no haya sido cubiertas por falta de aspirantes, como las producidas por la falta, temporal o definitiva, de personal.	
ÁREA: SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO AL EMPLEO	
Objetivo específico	Regular el proceso de acceso a la empresa con criterios claros, objetivos y no discriminatorios.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	La RLT ha recibido información concreta sobre las vacantes. Nº de vacantes en oferta pública de empleo no cubiertas. Nº de vacantes producidas por la falta temporal o definitiva de personal.

MEDIDA 3. Cuando exista un concurso oposición, o proceso selectivo que implique la participación de un tribunal, se garantizará que la composición del mismo respetará el principio de composición equilibrada que marca la normativa, 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.	
ÁREA: SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO AL EMPLEO	
Objetivo específico	Regular el proceso de acceso a la empresa con criterios claros, objetivos y no discriminatorios.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número de tribunales constituidos. Número de hombres y mujeres que han formado parte de cada uno de ellos.

5.2. Área: CONTRATACIÓN DE PERSONAL

MEDIDA 4. En igualdad de méritos y capacidades se contratará a mujeres en aquellas categorías profesionales en las que se encuentren subrepresentadas. Esta medida se llevará a cabo independientemente del tipo de contratación.

ÁREA: CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Objetivo específico	Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Categorías profesionales más cercanas a la composición equilibrada que marca la ley, tomando como punto de referencia los datos recogidos en el diagnóstico de género.

MEDIDA 5. Si a lo largo de la vigencia del Plan el porcentaje de personal con una antigüedad superior a tres años disminuyese del 65%, la Comisión de Igualdad propondrá medidas correctoras que se incorporarán al presente Plan.

ÁREA: CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Objetivo específico:	Mantener la estabilidad laboral del personal de la Corporación.
Responsables ejecución	Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	Primer semestre de 2019.
Indicadores de evaluación	Análisis de la antigüedad de la plantilla. Medidas propuestas por la Comisión de Igualdad si fueran necesarias.

5.3. Área: CONTRATACIÓN DE EMPRESAS EXTERNAS

MEDIDA 6. Se valorará y puntuará en los distintos concursos públicos o licitaciones de Canal Extremadura a las empresas que tengan plan de igualdad o hayan puesto en marcha medidas que fomenten la igualdad de oportunidades y potencien la contratación de víctimas de violencia de género.

ÁREA: CONTRATACIÓN DE EMPRESAS EXTERNAS

Objetivo específico	Potenciar la contratación de empresas externas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Responsables ejecución	Departamento jurídico. Órganos de contratación.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Inclusión efectiva de la citada puntuación en las bases y pliegos de los concursos públicos convocados.

5.4. Área: JORNADA

MEDIDA 7. La empresa informará anualmente a la Comisión de Igualdad de las jornadas partidas existentes y su argumentación para sostener su mantenimiento. La Comisión de Igualdad emitirá un informe sobre dicha necesidad y ofrecerá, en su caso, alternativas. Si finalizado el primer semestre de 2019 el número de las alternativas propuestas por la Comisión de Igualdad aprobadas por la empresa está por debajo del 25% de las alternativas presentadas, la presente medida se modificará de tal forma que los informes emitidos por la Comisión de Igualdad pasarán a ser vinculantes. Se recomendará a la Comisión Negociadora del próximo convenio colectivo la eliminación de la jornada partida, salvo por petición del trabajador o trabajadora por motivos de conciliación.

ÁREA: JORNADA

Objetivo específico	Garantizar que todo el personal trabaja con jornada continuada.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Responsables de los departamentos.
Plazo de aplicación	Primer semestre 2019 y cuarto trimestre 2020.
Indicadores de evaluación	Informes anuales presentados a la Comisión de igualdad. Informes emitidos por la Comisión de Igualdad. Número y contenido de las alternativas propuestas por la Comisión de Igualdad en sus informes aceptadas por la empresa.

5.5. Área: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

MEDIDA 8. Los integrantes de la Comisión de Igualdad recibirán formación especializada en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo y la intervención organizativa que precisa.

ÁREA: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo específico	Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la Comisión de Igualdad.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Comisión de Formación.
Plazo de aplicación	Primer trimestre 2018 y primer trimestre 2019.
Indicadores de evaluación	La Comisión de Igualdad recibe un mínimo de 10 horas de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**MEDIDA 9. Celebración de unas jornadas de sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, fundamentalmente sobre Planes de Igualdad y prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

ÁREA: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo específico	Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla.
Responsables ejecución	Dirección. Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	Primer semestre de 2019.
Indicadores de evaluación	Celebración de las jornadas. Número de trabajadores y trabajadoras participantes desagregado por sexo.

MEDIDA 10. Cursos de formación para cada área de trabajo en radio, televisión y CEXMA para tratar la información con perspectiva de género, tratamiento informativo de la violencia de género y utilización de lenguaje inclusivo.

ÁREA: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo específico	Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las distintas áreas de trabajo de Cexma.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Comisión de Formación.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número y contenidos de los cursos impartidos anualmente. Número de trabajadores y trabajadoras que han recibidos estos cursos por departamentos, anualmente.

MEDIDA 11. Se facilitará a los trabajadores y trabajadoras, 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, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural.

ÁREA: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo específico	Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las distintas áreas de trabajo de Cexma.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Comisión de Formación.
Plazo de aplicación	A partir del primer trimestre de 2018
Indicadores de evaluación	Número de solicitudes recibidas por los responsables de ejecución. Número de formaciones efectivamente realizadas vinculadas a esas solicitudes.

5.6. Área: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA

MEDIDA 12. El nombramiento de personal de confianza a través de la libre designación garantizará la proporción equilibrada entre hombres y mujeres, de tal forma que hombres o mujeres no superen el 60% de las personas de confianza asignadas por libre designación, ni estén por debajo del 40%.

ÁREA: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo específico	Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo.
Responsables ejecución	Dirección.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Las promociones por libre designación son equilibradas respecto al sexo. Se facilitarán anualmente a la Comisión de Igualdad el número de nombramientos y cargo designado, desagregado por sexo, de todos los cargos de libre designación de la empresa.

MEDIDA 13. En los casos de procesos de promoción interna regulados por el Convenio, se informará a la comisión de igualdad de las trabajadoras y trabajadores que han accedido a los diferentes puestos y/o grupos profesionales, desagregando el dato por sexo.

ÁREA: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA

Objetivo específico	Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de trabajo y/o grupo profesional.

5.7. Área: RETRIBUCIONES

MEDIDA 14. Análisis anual de las retribuciones medias de la plantilla de Cexma, 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 y criterios de concesión. No es necesario que el informe incluya los nombres de los trabajadores y trabajadoras.

ÁREA: RETRIBUCIONES

Objetivo específico	Promover el cumplimiento del principio de igualdad retributiva.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	Primer trimestre de 2019 y primer trimestre de 2020.
Indicadores de evaluación	Análisis anuales elaborados.

5.8. Área: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDA 15. 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 del mismo departamento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Comisión Paritaria. Comisión de Igualdad
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Dictamen de la Comisión Paritaria aceptando esta interpretación.

MEDIDA 16. 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 circunstancias familiares y personales que la formación.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Comisión Negociadora.
Plazo de aplicación	Negociación del próximo Convenio Colectivo de los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y de la Sociedad Pública de radiodifusión y Televisión Extremeña, SAU.
Indicadores de evaluación	Artículo del convenio modificado.

MEDIDA 17. 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 pondrá en marcha un Registro de unidades de convivencia.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Dirección. Recursos Humanos. Responsables de departamentos.
Plazo de aplicación	Primer trimestre 2019.
Indicadores de evaluación	Puesta en marcha del Registro de unidades de convivencia. Número de personas que se acoge a esta situación desagregado por sexo.

MEDIDA 18. 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.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Responsables de los departamentos. Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	A partir del cuarto trimestre de 2018, previo trabajo de la Comisión de Igualdad para delimitar los departamentos y puestos con informes de los distintos responsables.
Indicadores de evaluación	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. Número de personas, desagregado por sexo, que han hecho uso de esta medida.

MEDIDA 19. Las personas con responsabilidades familiares que acrediten específicas necesidades de conciliación ante la Comisión de Igualdad, 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 compatibilizándose con dichas necesidades acreditadas de conciliación. La solicitud deberá contemplar una propuesta de devolución de dichas horas. La Comisión de Igualdad dará respuesta al trabajador o trabajadora en 48 horas, haciéndose efectiva la medida, en su caso, en un plazo no superior a 4 días naturales desde la presentación de la solicitud.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	A partir del primer trimestre de 2018.
Indicadores de evaluación	Número de solicitudes de permisos de ausencia del puesto de trabajo y duración de dicho permiso, desagregado por sexo. Informe en el que se explique la reorganización de los turnos y horarios del resto de trabajadoras y trabajadores del Departamento, las posibles dificultades que hayan podido surgir y la forma en que se han solventado dichas dificultades.

**MEDIDA 20. Recoger información de la plantilla sobre conciliación anualmente mediante cuestionarios.**

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Indicadores de evaluación	Informe anual que recoja la información obtenida de los cuestionarios.

MEDIDA 21. Promoción del teletrabajo con fines de conciliación mediante la elaboración de estudios y la puesta en marcha de experiencias piloto cuando sea posible. Adhesión a las iniciativas de la Junta de Extremadura y su mesa sectorial de teletrabajo en este sentido.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Responsables de los distintos departamentos.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Al menos un estudio elaborado. Al menos una experiencia puesta en marcha.

MEDIDA 22. 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.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Responsables de departamentos.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número de personas que se han acogido a esta medida, desagregado por sexo. Número de días de vacaciones disfrutados en esta modalidad.

MEDIDA 23. Publicación en la intranet de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias que se pueden pedir en la empresa. Información a la Comisión de Igualdad de los permisos solicitados, al igual que los que han sido concedidos por motivos familiares y por sexo.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Área Técnica y Tecnologías de la información y comunicaciones. Área Web.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número de publicaciones y contenido de las mismas Información facilitada a la Comisión de Igualdad.

MEDIDA 24. Impulsar el uso de las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.) para evitar continuos viajes o desplazamientos.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Dirección. Responsables de departamento. Área Técnica y Tecnologías de la información y comunicaciones.
Plazo de aplicación	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número, tipo y resultados del uso de la tecnología para evitar desplazamientos.

MEDIDA 25. Garantizar ventajas económicas para la plantilla de Cexma en Centros de Educación Infantil de 0 a 3 años, guarderías o ludotecas, cercanos al centro de trabajo.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Dirección.
Plazo de aplicación	Septiembre de 2018
Indicadores de evaluación	Número de conciertos con centros cercanos a los centros de trabajo de Cexma. Informe anual de las condiciones del concierto, económicas o no, entre Cexma y dichos centros. Número de personas que se han acogido a esta medida desagregado por sexo.



MEDIDA 26. Cuando medie acuerdo de separación o divorcio o sentencia judicial al respecto, facilitar el periodo de vacaciones a las personas en el mes que tengan asignado el periodo vacacional de los hijos/hijas por acuerdo o decisión judicial.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Responsables de departamento.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número de personas que se han acogido a esta medida desagregado por sexo.

MEDIDA 27. La Dirección solicitará a la Comisión de Igualdad informes previos acerca de la concesión de las solicitudes de reducción de jornada con concreción horaria fuera de la jornada ordinaria. La concreción horaria fuera de la jornada ordinaria se negociará siempre teniendo en cuenta la prestación del servicio en los momentos de más actividad de los distintos departamentos.

ÁREA: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico	Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de Cexma.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número de informes solicitados a la Comisión de Igualdad y contenido de los mismos. Número de reducciones de jornada con concreción horaria fuera de la jornada ordinaria admitidas y denegadas.

5.9. Área: SALUD LABORAL

MEDIDA 28. Elaborar un protocolo preventivo de protección para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

ÁREA: SALUD LABORAL

Objetivo específico	Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
Responsables ejecución	Comisión de Igualdad. Comité de Salud y Seguridad.
Plazo de aplicación	Tercer trimestre 2018
Indicadores de evaluación	Protocolo preventivo de protección para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia elaborado



MEDIDA 29. 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.

ÁREA: SALUD LABORAL

Objetivo específico	Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
Responsables ejecución	Dirección. Recursos Humanos. Responsables de departamento.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número de solicitudes.

MEDIDA 30. Puesta en marcha de una sala de lactancia en las instalaciones.

ÁREA: SALUD LABORAL

Objetivo específico	Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
Responsables ejecución	Dirección.
Plazo de aplicación	Septiembre de 2018.
Indicadores de evaluación	Sala habilitada con los siguientes elementos: sillón, cambiador, mesa, microondas, toma de corriente y agua corriente.

5.10. Área: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 31. Facilitar el acceso al protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo entre los trabajadores y las trabajadoras de Cexma.

ÁREA: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico	Asegurar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Responsables ejecución	Dirección. Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Canales utilizados. El 100% de los trabajadores y trabajadoras de Cexma han recibido el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5.11. Área: **VIOLENCIA DE GÉNERO**

MEDIDA 32. Campaña de sensibilización en la que se expliciten y difundan los derechos de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género.

ÁREA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico	Garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Responsables ejecución	Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	Semana del 25 de Noviembre de 2018 y 2019 y 2020.
Indicadores de evaluación	Campaña de sensibilización realizada. Breve informe de las actividades realizadas y materiales elaborados.

MEDIDA 33. Las víctimas de violencia de género podrán elegir la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o 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.

ÁREA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico	Garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Responsables ejecución	Recursos Humanos. Dirección. Responsables de departamento.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número de trabajadoras que se han acogido a esta medida.

MEDIDA 34. Elaboración de un protocolo de actuación con la relación de medidas accesibles para las víctimas de violencia de género.

ÁREA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico	Garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Responsables ejecución	Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	Segundo Trimestre de 2018.
Indicadores de evaluación	Protocolo elaborado.

5.12. Área: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

MEDIDA 35. Informar sobre el plan de igualdad a todo el personal cuando se publique el plan y cada vez que exista un trabajador o trabajadora de nuevo ingreso. Publicar dicha documentación en el portal del empleado e incluirla en futuros "manuales de bienvenida".

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Establecer mecanismos de comunicación con la plantilla para informar del proceso del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa.
Responsables ejecución	Dirección. Comisión de Igualdad
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	La información del Plan de Igualdad ha llegado al 100% de los trabajadores y trabajadoras. Plan de Igualdad publicado en el "Portal del Empleado". Plan de Igualdad incluido en los futuros "manuales de bienvenida".

MEDIDA 36. Información trimestral a la plantilla del proceso de implementación del Plan.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Establecer mecanismos de comunicación con la plantilla para informar del proceso del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa.
Responsables ejecución	Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.
Indicadores de evaluación	Comunicados enviados trimestralmente a la plantilla informando de la implementación del Plan de Igualdad.

MEDIDA 37. 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.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.
Responsables ejecución	Dirección. Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Manuales remitidos a la Comisión de Igualdad. Aportaciones realizadas por la Comisión de Igualdad.

MEDIDA 38. El texto del próximo convenio colectivo, actualmente prorrogado, será redactado con un lenguaje no sexista.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.
Responsables ejecución	Comisión Negociadora.
Plazo de aplicación	Negociación del próximo Convenio Colectivo
Indicadores de evaluación	Próximo Convenio Colectivo redactado con lenguaje no sexista.

MEDIDA 39. Revisión y redacción de los documentos oficiales de la casa para que contemplen el lenguaje inclusivo

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.
Responsables ejecución	Dirección.
Plazo de aplicación	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Los documentos oficiales emitidos están redactados empleando un lenguaje inclusivo.

MEDIDA 40. Revisión y redacción de página web para que contemplen el lenguaje inclusivo.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.
Responsables ejecución	Área Web.
Plazo de aplicación	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Los contenidos de la página web están redactados empleando un lenguaje inclusivo.

MEDIDA 41. Revisión y redacción de las cuentas en redes sociales para que contemplen el lenguaje inclusivo.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.
Responsables ejecución	Responsables de redes sociales.
Plazo de aplicación	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Los contenidos de las cuentas en redes sociales están redactados empleando un lenguaje inclusivo

**MEDIDA 42. Potenciación de la cuenta de correo de la comisión de igualdad como medio para la resolución de dudas en el tratamiento de la información en igualdad y violencia de género.**

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Promover la inclusión de la perspectiva de género en el tratamiento de la información y en la programación de Canal Extremadura.
Responsables ejecución	Comisión de Igualdad.
Plazo de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Número de consultas recibidas. Número de consultas atendidas.

MEDIDA 43. Difusión mediante intranet, web y redes sociales las actuaciones sobre igualdad y lucha contra la violencia de género en las que participe Canal Extremadura.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Promover la inclusión de la perspectiva de género en el tratamiento de la información y en la programación de Canal Extremadura.
Responsables ejecución	Departamento de comunicación. Área Web. Responsables de redes sociales.
Plazo de aplicación	A partir del primer trimestre de 2018.
Indicadores de evaluación	Número de actividades difundidas.

MEDIDA 44. Observación y promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la producción delegada y equilibrio en los criterios para la adquisición de producción ajena.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Promover la inclusión de la perspectiva de género en el tratamiento de la información y en la programación de Canal Extremadura.
Responsables ejecución	Responsables de programación. Gestores de programas.
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Los responsables de ejecución comparecerán ante la Comisión de Igualdad a petición de ésta.

MEDIDA 45. Elaboración de un informe-diagnóstico sobre el tratamiento informativo con perspectiva de género de la igualdad y la violencia de género en los programas informativos de la cadena. Realización de un informe y las medidas necesarias para no perpetuar roles de género en la sociedad, fomentar la igualdad y hacer un tratamiento responsable de la violencia machista.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Promover la inclusión de la perspectiva de género en el tratamiento de la información y en la programación de Canal Extremadura.
Responsables ejecución	Dirección. Comisión de Igualdad. Se contará con la colaboración necesaria.
Plazo de aplicación	A lo largo del 2020.
Indicadores de evaluación	Estudio elaborado.

MEDIDA 46. Elaboración de un diagnóstico de género sobre la programación de Canal Extremadura, que sea de utilidad a la hora de plantear medidas específicas en el Segundo Plan de Igualdad.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Promover la inclusión de la perspectiva de género en el tratamiento de la información y en la programación de Canal Extremadura.
Responsables ejecución	Dirección. Comisión de Igualdad. Se contará con la colaboración necesaria.
Plazo de aplicación	A lo largo del 2020.
Indicadores de evaluación	Diagnóstico elaborado.

MEDIDA 47. Estudiar la puesta en marcha de un programa en los distintos canales de difusión (televisión, radio y medios digitales) que aborden de forma específica la igualdad y la cuestión de género. Es importante que dichos programas o espacios cuenten con el asesoramiento de personal especializado en la materia.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Promover la inclusión de la perspectiva de género en el tratamiento de la información y en la programación de Canal Extremadura.
Responsables ejecución	Dirección. Responsables de contenido.
Plazo de aplicación	Septiembre de 2019.
Indicadores de evaluación	Puesta en marcha del espacio.



MEDIDA 48. Acorde con las condiciones y ofertas del mercado audiovisual se favorecerá la emisión periódica de películas o documentales que aborden cuestiones relativas a la igualdad y la cuestión de género.

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico	Promover la inclusión de la perspectiva de género en el tratamiento de la información y en la programación de Canal Extremadura.
Responsables ejecución	Dirección. Responsables de contenido.
Plazo de aplicación	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Relación de películas o documentales emitidos.

6. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como comentábamos en la introducción a este documento, si bien la LOIEMH se limita a sugerir las áreas que deberán contemplarse en los planes de igualdad (acceso al empleo, contratación, retribuciones...), indica claramente que éstos deberán fijar los objetivos concretos a alcanzar, las medidas para su consecución, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De esta forma la ley no hace otra cosa que resaltar la importancia de estos procesos en el buen desarrollo e impacto del plan de igualdad y, por tanto, en la incorporación y consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

“Dicho de otro modo, para garantizar el buen funcionamiento del Plan de Igualdad es necesario definir y establecer un mecanismo de control que posibilite la autocrítica y la reflexión sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto. Dicho mecanismo se articula en dos etapas complementarias y consecutivas: una dinámica, el seguimiento, y otra estática, la evaluación.”⁴

En este sentido, el seguimiento es el análisis periódico de las medidas contempladas en el plan. Nos informa por tanto de la ejecución del plan al permitirnos valorar resultados inmediatos de las acciones, así como detectar y corregir posibles desajustes.

El sistema de seguimiento diseñado en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Cexma contempla:

Los indicadores del grado de cumplimiento de las acciones propuestas.

Las personas responsables de llevar a cabo cada acción.

La fecha prevista de realización de las acciones.

Esta información será clave para que la Comisión de Igualdad, organismo responsable de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, valore el grado de cumplimiento del Plan.

Para realizar el seguimiento emplearemos la siguiente ficha por cada una de las medidas que podremos tener en un documento aparte llamado “Informe de seguimiento del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales”. Este informe nos será de gran utilidad cuando tengamos que realizar la evaluación final del Plan.

⁴ *Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad*. Boletín Igualdad Empresa [en línea]. Junio 2015, nº XXVI. Disponible en:

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/boletin_26.pdf



Medida	
Indicador/es	
Objetivo general	
Objetivo específico	
Responsables ejecución:	
Procedimiento de Implantación:	
Fecha prevista de inicio:	
Fecha prevista de finalización:	
Nivel de Ejecución:	ACCIÓN REALIZADA
	EN PROCESO DE REALIZACIÓN
	ACCIÓN NO REALIZADA
Recomendaciones:	

La evaluación por su parte nos permitirá determinar si las acciones realizadas nos han permitido alcanzar los objetivos propuestos y si los recursos empleados han sido los adecuados. Nos permitirá también reflexionar acerca de la conveniencia de continuar la implantación de determinadas medidas y nos informará acerca de las nuevas necesidades de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La evaluación final, plasmada en un informe, se realizará durante el último año de ejecución del Plan. En este informe se “(...) realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento. Esta información nos permite contestar a tres preguntas básicas, que se corresponden con los ejes en torno a los cuales se estructura el proceso de evaluación:

¿Qué se ha hecho? _____ Evaluación de resultados
 ¿Cómo se ha hecho? _____ Evaluación de procesos
 ¿Qué se ha conseguido? _____ Evaluación de impacto”⁵

En definitiva, a través de la evaluación podremos:

⁵ Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad. Boletín Igualdad Empresa [en línea]. Junio 2015, nº XXVI. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/boletin_26.pdf



- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer el impacto del Plan en la plantilla de la Corporación.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y su Sociedad filial.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina que el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Cexma tendrá vigencia desde la firma del mismo el 9 de noviembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

No obstante, la Comisión de Igualdad podrá, periódicamente, revisar e incorporar las modificaciones que se estimen oportunas en función de los resultados del seguimiento, ante la evolución de la plantilla, la cultura de la empresa, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Una vez finalizada la vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y su Sociedad filial, se iniciará la evaluación del mismo y la elaboración y negociación del siguiente, quedando el presente Plan prorrogado hasta la firma del siguiente.



ÁREA	MEDIDA	2017				2018				2019				2020			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T			
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	MEDIDA 46. Diagnóstico programación Canal Extremadura																
TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	MEDIDA 20. Recoger información sobre conciliación																Anualmente
TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	MEDIDA 16. Baremación traslados voluntarios																Próximo Convenio Colectivo
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	MEDIDA 38. Lenguaje inclusivo Convenio																Próximo Convenio Colectivo

• • •

