



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2022 EN OMC RADIO

**PLAN DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2018-2022**





1. INTRODUCCIÓN

OMC Radio decide en el 2016 iniciar el proceso de diseño e implantación de un Plan de Igualdad. Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, se ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen, junto con la parte introductoria y descriptiva, el Primer Plan de Igualdad de la organización.

A través de este Plan, OMC Radio pretende sentar las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, vinculada a una cultura de igualdad. Como ha quedado de manifiesto en el diagnóstico, en general existe la percepción de que existe escasa discriminación en la organización, si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género. El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se estaba haciendo en OMC Radio. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización.

OMC Radio es consciente de que se trata de su primer plan de igualdad. En este sentido, apuesta por sentar unas bases sólidas, que necesariamente pasan por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan, procurando implicar en ello de manera equilibrada tanto a hombres como a mujeres.



Se trata de un plan estratégico. Por un lado, porque se ha planteado como plan a cuatro años, dotándose de programas anuales de intervención. El Plan establece asimismo los mecanismos de gestión del propio Plan, de diseño y aprobación de los sucesivos programas de trabajo y de seguimiento y evaluación de las actuaciones. Por otro lado, porque combina las actuaciones específicas con otras de carácter transversal, haciéndose así eco de lo que las políticas de igualdad han demostrado ser la forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades.

Estas últimas se plantean además tanto en el seno de la organización como en las actividades que ésta realiza. En un primer apartado del Plan se describen sus características – referencias, naturaleza y estructura – y se definen sus objetivos generales, así como las áreas de intervención previstas para el conjunto del Plan. A continuación se establecen por áreas los objetivos específicos y las actuaciones previstas y se seleccionan áreas y acciones prioritarias de intervención, estableciéndose los plazos para su implantación, los recursos que se requieren y las personas o departamentos responsables de ellas. Se dedica un apartado específico a la gestión del Plan y otro al mecanismo de seguimiento y evaluación de las actuaciones.

2. Características y objetivos del Plan de Igualdad

2.2. Naturaleza del Plan

El Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de OMC Radio es un documento estratégico de la Asociación, que plantea objetivos y actuaciones a dos niveles: el específico –en la medida en que diseña y establece los mecanismos para la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier forma de discriminación– y el transversal – en tanto se orienta a coordinar coherentemente la política de igualdad de la organización con el resto de sus políticas estratégicas y generales. Se trata de un Plan marco cuya vigencia se establece por un periodo de cuatro años (2018-2022) y que se acompaña a lo largo de su vigencia de sus respectivos



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2022 EN OMC RADIO

Programas de Trabajo Anuales. Tanto el Plan como los PTAs contienen objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- ser viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas;
- estar adaptados a la realidad de la organización y de su entorno, en particular de las características del sector sociosanitario;
- ser objetivables, es decir medibles y concretos;
- ser consecuentes con los resultados del diagnóstico de la situación de la igualdad realizado en OMC Radio en 2017.

Como Primer Plan, aspira a plasmar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han hecho de OMC Radio una organización con un excelente grado de desarrollo del principio de igualdad, y completándolas y sistematizándolas, de modo que el Plan pueda ampliarse y completarse a través de futuros planes de igualdad.

Se trata además de un Plan:

- Participativo:
 - desde la fase de realización del diagnóstico de la igualdad hasta la fase de diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente la Comisión de Igualdad de OMC Radio constituida con ese fin, e indirectamente a una representación de la plantilla de la organización.
 - las trabajadoras y los trabajadores han estado y están informados/as de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan.
 - en su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados, conforme se establece a continuación.
- Didáctico:
 - el proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado.
 - el Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2022 EN OMC RADIO

- Visibilizador:
 - de aquellas prácticas ya implantadas en OMC Radio y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad.
 - de la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como asociación socialmente responsable.

- Flexible y adaptable:
 - a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno;
 - a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.

2.3. Objetivo general del Plan

El objetivo general de la implantación de este Primer Plan de Igualdad de OMC Radio es reforzar y oficializar el enfoque de género en la organización.

Dicho objetivo general se concreta en objetivos específicos. Estos se estructuran en el presente Plan como los objetivos de cada área de intervención, por lo que se exponen más adelante.

2.4. Estructura del Plan. Áreas de intervención

El Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de OMC Radio se estructura en siete áreas de intervención, con sus correspondientes subáreas, de acuerdo con el esquema siguiente:



1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

2. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

4. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

5. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Para cada una de ellas, el Plan establece los objetivos que se propone alcanzar y las acciones programadas, 20 en total, para el periodo 2018-2022

2.5. Contenidos del Plan

Los contenidos básicos del Plan son:

A. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El Plan será de total aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la entidad denominada OMC Radio, así como será extensible a todos los socios, socias y voluntariado de la misma y a las personas que participen en cualquier forma en las actividades que desarrolle la entidad.

B. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

- La junta directiva de OMC Radio, que queda desde 2018 integrada en su mayoría por mujeres y con una mujer al frente de la presidencia.
- Trabajadores asalariados de OMC Radio
- Socios, socias, voluntariado y colaboradores puntuales de las actividades propuestas y desarrolladas por OMC Radio.

C. VIGENCIA

Se estima que este primer Plan de igualdad tenga una vigencia de 4 años (1 de julio 2018- 1 de julio 2022)



D. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

La OMC Radio, para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, se compromete a poner a disposición del Plan, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios.

E. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Incorporado al Plan: diagnóstico inicial, 3 evaluaciones intermedias al término de los PTAs de 2019, 2020 y 2021 una evaluación final en 2022.

F. VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

- Transversalizar la igualdad en la asociación incorporando el enfoque de género a la organización a todos los niveles
- En particular, coordinar la política de igualdad con otras políticas estratégicas

2.6. Conclusiones del diagnóstico

A continuación se presentan las conclusiones del Diagnóstico de la situación de la igualdad en OMC Radio que inspira los objetivos y las actuaciones del presente Primer Plan:

- OMC Radio presenta una estructura de plantilla que se halla dentro de los márgenes de representación paritaria de ambos sexos, mayormente feminizada en su conjunto y en su junta directiva.
- Los procesos de selección se basan en la gestión por competencias.
- No existen medidas específicas (acciones positivas) y explícitas con respecto a la tendencia a la feminización general y a la masculinización particular de determinadas áreas o especialidades, por no existir, si bien sí se recomienda mantener cierto estado de conciencia al respecto y de observación de la evolución futura de la estructura de la plantilla.
- Algunas de las personas que intervienen más directamente en los procesos de selección y promoción tienen formación básica en género.
- En materia de conciliación, falta un mejor conocimiento de las necesidades reales de la plantilla y un estudio de posibles adaptaciones de los servicios existentes.
- Existe un buen potencial en cuanto a imagen y comunicación, así como una estructura favorable para la transversalización del principio de igualdad de oportunidades al resto de políticas estratégicas de la entidad a través de la incorporación del enfoque de género en la organización.
- En general existe la percepción de que no existe discriminación en la organización.
- Hay mucha sensibilización en materia de igualdad entre el personal contratado y los miembros de la Junta directiva y las acciones que la organización desarrolla con perspectiva de género y para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres están visibilizadas e identificadas. Hay una percepción clara de un buen nivel de igualdad, sin dejar de trabajar para mejorarlo.
- Se aplica con insistencia y se promueve el uso del lenguaje inclusivo no sexista tanto a nivel interno de la asociación como de cara a las actividades con personas externas a la misma.

3. Desarrollo del Plan: Áreas de intervención

A continuación se recogen las acciones correspondientes a cada una de las áreas de intervención. Para cada área y acción se señalan los siguientes contenidos: el resultado esperado, al que se vincularán unos indicadores; el año o los años de ejecución de la acción, los objetivos perseguidos con la puesta en marcha de la acción, unos indicadores que permitan comprobar los resultados obtenidos, el personal beneficiario y responsable, así como los recursos y mecanismos de difusión.

A partir de esta tabla se diseña el Programa de Trabajo para 2018/2019, al que corresponden aquellas áreas y acciones que se han considerado prioritarias, y que se incluye como parte integrante del presente documento.

-Área de acceso al empleo:

- Revisión de los procesos de selección, incorporando el enfoque de género al modelo y a la documentación, para evitar procesos de selección discriminatorios.
- Sensibilización y formación de las personas clave que intervienen en el proceso de selección
- Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
- Acciones en áreas de particular visibilidad encaminadas a la ruptura de estereotipos.



-Área de condiciones de trabajo

- Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia de género.
- Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.

-Área de promoción profesional y formación

- Promocionar cursos y/o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a todos los integrantes de la asociación.
- Formar sobre los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje a quienes tengan responsabilidades de dirección y gestión de equipos.
- Mejorar los canales de comunicación para asegurar que la información sobre formación llega a toda la entidad.
- Hacer efectivo que género y discapacidad no son motivo de discriminación ante promociones profesionales internas.

-Área de ordenación del tiempo de trabajo

- Evitar, en la medida de lo posible, formación y reuniones fuera del horario laboral.
- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar a ellas las estrategias de la entidad.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades y conciliación entre hombres y mujeres.



-Área de prevención del acoso sexual o por razón de género

-Formación y orientación en temas de acoso.

-Diseñar, establecer y hacer público un protocolo de detección, actuación y prevención sobre el acoso sexual que clarifique el procedimiento, acciones y medidas sancionadoras.

-Área de comunicación y lenguaje no sexista

-Analizar los canales de comunicación más adecuados para difundir entre la plantilla cualquier información sobre el diseño e implantación del Plan de Igualdad de OMC Radio.

-Elaborar un manual de comunicación que recoja normas claras y comprensibles de comunicación no sexista y distribuirlo.

-Las personas que ostenten cargos de responsabilidad dentro de OMC Radio deberán conocer y poner en práctica los criterios de comunicación no sexista.

-Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones externas a un lenguaje neutro o inclusivo.

-Informar en las actividades y proyectos desarrollados de OMC de la existencia de nuestro Plan de Igualdad.

ACCIÓN	2018	2019	2020
A.1.	X		
A.2.	X	X	
A.3.	X	X	X
A.4.		X	X
A.5.	X		
A.6.	X	X	X
A.7.	X	X	
A.8.	X	X	
A.9.	X	X	X
A.10.	X	X	
A.11.	X	X	
A.12.		X	X
A.13.		X	X
A.14.	X	X	
A.15.		X	X
A.16.	X	X	X
A.17.		X	X
A.18.	X	X	
A.19.	X	X	
A.20.	X	X	



4. Actuaciones prioritarias del Plan

OMC Radio ha acordado las siguientes actuaciones prioritarias para 2018-2019:

-Promoción profesional y formación: formar sobre los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y uso no sexista del lenguaje a quienes tengan responsabilidades de dirección y gestión de equipos.

-Ordenación del tiempo de trabajo: Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la entidad a las mismas.

-Comunicación y lenguaje no sexista:

-Elaboración de un manual de comunicación que recoja normas claras y comprensibles de comunicación no sexista y distribuirlo entre trabajadores, asociados y participantes.

-Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen al público a un lenguaje neutro o en términos femeninos y masculinos.

-Informar en las actividades y proyectos desarrollados de OMC de la existencia de nuestro Plan de Igualdad.



5. Gestión del Plan

Se creará un equipo de Igualdad formado por miembros de la junta Directiva y las personas trabajadoras. Éste equipo será el responsables de la gestión del Plan de Igualdad de la OMC Radio.

Los principios que regirán su funcionamiento son:

- La participación será voluntaria
- Para pertenecer al mismo, será recomendable tener una formación mínima en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o en perspectiva de género.

La gestión del Plan consistirá en:

- Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Diseñar, si fuera necesario con apoyo externo, los sucesivos programas de trabajo anuales.
- Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.
- Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.
- Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- Convocar las reuniones del equipo de Igualdad.
- Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.
- Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.



6. Seguimiento y evaluación del Plan

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad... bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

El plan parte de una evaluación inicial (diagnóstico de la situación de la OMC Radio). Y como evaluaciones intermedias se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes.

Al término del Plan (2022) se realizará una evaluación final, que reflejará los cambios realizados desde el inicio del Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final, además de utilizar las evaluaciones anuales, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta de personal y junta directiva de la OMC Radio para obtener información cualitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios. La redacción de los informes de las evaluaciones anuales y final será responsabilidad del Equipo de Igualdad y de las personas elegidas para esta labor.

La Comisión de Igualdad tiene entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, que quedarán reflejadas en los informes de evaluación.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el II plan de Igualdad de OMC Radio.

Lucía Callén Herrero

Vocal Igualdad OMC Radio