



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

**Convenio o Acuerdo: RADIO ECCA, FUNDACION CANARIA**  
**Expediente: 90/11/1051/2020**  
**Fecha: 10/12/2020**  
**Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)**  
**Destinatario: MARIA AMPARO OSORIO ROQUE**  
**Código 90106462112020.**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de RADIO ECCA, FUNDACIÓN CANARIA.

LA DIRECTORA GENERAL P.D. (Orden TMS/1075/2018, de 10 de octubre),  
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,  
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

[www.mitramiss.gob.es](http://www.mitramiss.gob.es)

C/ PÍO BAROJA 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 20 27  
FAX: 91 363 20 38  
Código DIR3: EA0021366

CSV : RCC-0d5d-a3f5-e52c-8571-c898-64e6-a89b-ca4b

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA | FECHA : 10/12/2020 17:01 | NOTAS : F



# PLAN de IGUALDAD

I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GUALDAD DE GÉNERO  
2019 - 2023



Elaborado por **Noemi Parra Abaúnza**. MALEGRÍA CONSULTORA. Enero 2019.



|   |    |
|---|----|
| PRESENTACIÓN  | 4  |
| LA IGUALDAD COMO FUNDAMENTO DEMOCRÁTICO   | 5  |
| LA JUSTICIA DE GÉNERO Y LA IGUALDAD TRANSFORMATIVA  | 11 |
| TENEMOS UN PLAN   | 18 |
| PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, SEXISTA Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.                | 20 |
| LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA   | 21 |
| PRINCIPIOS ORIENTADORES   | 22 |
| FINALIDAD   | 25 |
| METODOLOGÍA   | 26 |
| ESTRUCTURA DEL PLAN   | 30 |
| <b>EJE ESTRATÉGICO I. CAMBIO INSTITUCIONAL</b>  | 38 |
| <b>Área 1. La igualdad de género en los documentos rectores y programáticos de la entidad</b> | 38 |
| <b>Área 2. Sistemas de información y evaluación con perspectiva de género</b>                 | 39 |
| <b>Área 3. Estructuras institucionales de promoción de la igualdad de género</b>              | 40 |
| <b>Área 4. Representatividad e igualdad de género en la estructura organizativa</b>           | 42 |
| <b>Área 5. Recursos financieros y presupuestos con perspectiva de género</b>                  | 44 |
| <b>EJE ESTRATÉGICO II. LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>   | 45 |
| <b>Área 1. Reclutamiento y selección</b>  | 45 |
| <b>Área 2. Promoción y desarrollo de carrera</b>  | 46 |
| <b>Área 3. Retribución</b>  | 48 |
| <b>Área 4. Cuidados corresponsables y conciliación.</b>                                       | 48 |
| <b>Área 5. Formación en igualdad de género</b>  | 50 |
| <b>Área 6. Salud laboral y prevención de riesgos laborales</b>                                | 51 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Área 7. Prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género.</b> | 52 |
| <b>EJE ESTRATÉGICO III. Responsabilidad Social y Género y Acción Social</b>                   | 53 |
| <b>Área 1. Responsabilidad de Género</b>  | 54 |
| <b>Área 2. Acción Social</b>  | 55 |
| <b>Área 3. Voluntariado</b>   | 56 |
| <b>EJE ESTRATÉGICO III. EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>  | 57 |
| <b>Área 1. Comunicación, lenguaje e imagen inclusivos y no sexistas</b>                       | 57 |
| <b>Área 2. Educación</b>  | 58 |
| CALENDARIZACIÓN   | 60 |
| PUBLICIDAD  | 65 |
| EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN  | 65 |
| <b>Variables, indicadores y unidades de medida.</b>   | 68 |
| ANEXOS  | 88 |
| <b>Anexo 1. Compromiso de la entidad con la igualdad.</b>                                     | 88 |
| <b>Anexo 2. Ficha de seguimiento de las medidas del plan</b>                                  | 90 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS  | 93 |

## PRESENTACIÓN

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Género de Radio ECCA responde al compromiso de la entidad con los valores de igualdad y justicia social en el desarrollo de su misión, en la que se hace fundamental incorporar la perspectiva de género en consonancia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).

La elaboración de I Plan Estratégico para la Igualdad de Género de Radio ECCA ha podido realizarse gracias al apoyo de la Consejería de Igualdad y Participación Ciudadana del Cabildo de Gran Canaria a través de la *Convocatoria de Subvenciones para el fomento de la igualdad por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, dirigida a las entidades sin ánimo de lucro y entidades locales de Gran Canaria* en los ejercicios 2017 y 2018. En una primera fase se realizaron los diagnósticos de Igualdad y de los Servicios Educativos y Comunicativos<sup>1</sup> que son la base y fundamento de este Plan. Tras la asunción del compromiso por parte de la Fundación el 17 de septiembre de 2018 y la constitución de la Comisión de Igualdad para la elaboración del I Plan<sup>2</sup>, se pone en marcha el proceso que concluye con este documento. El I Plan tiene la voluntad de articularse, desde una perspectiva interseccional, con otros que se desarrollen en Radio ECCA y que atiendan a ámbitos particulares de interés como pueden ser las migraciones, la infancia, etc. por lo que tendrá un desarrollo flexible y abierto que le permita incorporar las diversas líneas estratégicas que se desarrollen desde la entidad. Del mismo modo, la apuesta por la transversalidad de género de este I Plan implica que sus actuaciones se enerven en la entidad transformando la cultura organizacional e integrándose en sus diferentes ámbitos de actuación socioeducativos.

A continuación se desarrolla el marco interpretativo de la política igualdad en la entidad y los principios orientadores del plan, estos son, la justicia de género, la transversalidad de género, la diversidad, la conciliación y los cuidados corresponsables, la interseccionalidad, la acción positiva y la responsabilidad de género, además se establecen los objetivos de los ejes estratégicos de actuación de la entidad en materia de igualdad de género en los próximos cuatro años, sus áreas de acción, medidas y responsables, así como el proceso de seguimiento, evaluación y comunicación del I Plan.

---

<sup>1</sup> Esta primera fase coincide con el ejercicio 2017 y para su ejecución se cuenta con las técnicas Lourdes M. Tejera Perera y Koldobike Velasco Vázquez que concluyen los diagnósticos en marzo de 2018.

<sup>2</sup> Comisión constituida el día 29 de septiembre de 2018.

## LA IGUALDAD COMO FUNDAMENTO DEMOCRÁTICO

El principio de igualdad a partir de su proclamación a finales del siglo XVIII se ha ido consolidando institucional y constitucionalmente en la mayoría de las sociedades democráticas. Indica una precondition de equivalencia (entendida como igual valor) de todas las personas por el hecho de serlo. Desde el punto de vista ético, es un valor fundamental para el desarrollo de la vida humana. Ser igual es un fundamento democrático estructural (no es una opción) independientemente del sexo, la raza, la religión, la cultura o la nacionalidad. La igualdad es contraria a la desigualdad, pero no a la diversidad y a la pluralidad. Este valor fundamental de las democracias modernas se extendió a las relaciones de género con bastante retraso en el pensamiento político democrático (Astelarra, 2005). El feminismo moderno fue el que alientó la incorporación de la lucha contra la discriminación y la equidad de género en la política en general y en la agenda de las políticas públicas en particular, y sigue siendo un motor de transformación social imprescindible para la democratización.

La “igualdad de género” es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en de *I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres* (México, 1975), en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las **medidas políticas y jurídicas** para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres. La *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España (en total por 170 países), es el instrumento jurídico más importante en el ámbito de las Naciones Unidas. En él se establece la definición de la discriminación contra las mujeres legitimando así las **acciones positivas** en el derecho internacional.

Las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer<sup>3</sup> han contribuido a aunar el compromiso internacional con la igualdad de género y los derechos de las mujeres a través de los respectivos planes de acción política. De todas ellas, la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, es un punto de inflexión: se pone de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y que debe integrarse en el conjunto de las políticas, es decir, hace una apuesta por la **transversalidad de género**. En ella, se adoptaron dos documentos que suponen un importante avance en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos: la Declaración y la Plataforma para la Acción, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales

---

<sup>3</sup> La I en México en 1975, la II en Copenhague en 1980, la III en Nairobi en 1985 y la IV en Pekín en 1995.

y el sector privado, para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. Ambos documentos son un reflejo del compromiso internacional para alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz, y suponen, además, la consolidación de los acuerdos adquiridos en el ciclo de conferencias mundiales celebradas.

En el ámbito de la Unión Europea, la igualdad de género también constituye un valor fundamental, recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. Ha adoptado un importante número de normas que son un pilar fundamental de la política de igualdad como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación. La Comisión Europea adoptó en marzo de 2010 la Carta de la Mujer en la que renovó su compromiso con la igualdad y la transversalidad de género. En mayo de 2011 adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) en el que insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española consagra en su artículo 14, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de "promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". De este modo, la igualdad de género se configura como un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, siendo esencial en la construcción de una sociedad justa social y económicamente, cohesionada y libre.

Las políticas de igualdad de género han tenido un importante desarrollo en España desde el principio de la democracia, así como la conquista y desarrollo de los derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres, acompañado de una progresiva institucionalización de organismos de igualdad a partir de la década de los noventa. Las políticas de igualdad se definen como "el conjunto de decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer" (Bustelo & Lombardo, 2007b, p. 11). Los tipos de políticas públicas implementadas se



adaptan a las concepciones políticas, los sistemas políticos y sus tradiciones en cada país. Además, responden a las distintas estrategias en las formas de intervención que se proponen para luchar contra la discriminación y la desigualdad (Bustelo & Lombardo, 2007a).

Muchas han sido las normas que se han adoptado desde la proclamación de la Constitución, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad en las relaciones familiares y laborales. Destacan normas como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; y, posteriormente, normas que pretenden dar una respuesta integral a la violencia y las desigualdades de género, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica /2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres es un hito en la consolidación de estas políticas. Identifica tres áreas principales de intervención: empleo, mejoras en los permisos parentales y paridad en las listas electorales de los partidos políticos y en los comités ejecutivos de empresas. Un aspecto destacado es que establece el principio de *mainstreaming* o transversalidad de género en las políticas públicas, proponiendo como instrumento de aplicación las unidades de género (Lombardo & León, 2014). El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Al deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se añade, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en aquellas con una plantilla de más de doscientos cincuenta personas, como es el caso de Radio ECCA. De modo que la realización de este plan de igualdad es un mandato legal que atiende al principio de igualdad de género.

De igual modo se han producido los avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género representa un cambio de perspectiva en la acción política y normativa al abordar este problema social de manera integral y sistémica. Además de estas leyes centrales para la igualdad de género, otras desarrollan aspectos fundamentales en la transformación de las mentalidades sexistas, la consagración de derechos y la lucha contra la discriminación, como son la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo o

las normas relacionadas con los derechos de las personas LGTBI<sup>4</sup>. Todo ello, además, ha tenido una traslación en leyes autonómicas que, en algunos casos, plantean avances en relación con la legislación estatal<sup>5</sup>. En la tabla 1 se recoge la legislación en políticas de género y sexualidad a nivel estatal y en las Comunidades Autónomas en las que Radio ECCA desarrolla su labor social y educativa.

Tabla 1: Legislación en políticas de género y sexualidad en España y en las Comunidades Autónomas con delegaciones de Radio ECCA.

|          | Igualdad entre mujeres y hombres   | Violencia de género  | Derechos sexuales y reproductivos  | Identidad de género, orientación sexual y características sexuales  |
|----------|--|--|--|---|
| Estatal  | Ley Orgánica /2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres | Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.    | Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. | Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.<br>(* En el año 2018 tres normas estatales están en el Congreso. |
| Canarias | Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres          | Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género | -  | Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.                               |
| Madrid   | -  | Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra  | -  | Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e  |

<sup>4</sup> Acrónimo para referirse a lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales.

<sup>5</sup> Ejemplos de ello son la Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género de ámbito canario que incorpora una definición de violencia de género más amplia que la estatal o la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid desde un marco despatologizador de las realidades trans\* y personas con características sexuales intersexuales.

|             |   |  |   |  |
|-------------|---|--|---|--|
|             |   | la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.  |   | Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid  |
| Murcia      | Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia       |  | - | Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia |
| Extremadura | Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura                                  |  | - | Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.        |
| Galicia     | Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de | Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género. | - | Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales   |

|           |   |  |   |  |
|-----------|---|--|---|--|
|           | Galicia en materia de igualdad  |  |   | e intersexuales en Galicia.  |
| Andalucía | Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.<br>Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. | Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.<br>Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. | - | Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía. |

Estos importantes avances legislativos, suponen un logro en la implantación de la igualdad a nivel normativo, pero no implican *per se* la erradicación de las desigualdades de género. Las estadísticas siguen mostrando que todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres<sup>6</sup>, “la discriminación está prohibida tanto por mandato constitucional como por las leyes positivas, pero la realidad camina por su cuenta” (Uría, 2015). Entre los límites para la igualdad, se señalan de manera general las desigualdades salariales, el reparto desequilibrado del trabajo doméstico y de cuidados que siguen recayendo sobre las mujeres, las mayores dificultades en la promoción profesional, en el contexto de la crisis social y económica el impacto específico que el desempleo y los recortes en el gasto social ha tenido para las mujeres, las violencias de género y entre ellas, la violencia sexual y la escasa representación femenina en los niveles más altos o reconocidos de la pirámide social (Uría, 2015). Paloma Uría destaca obstáculos de dos tipos: unos incardinados en la pervivencia de una cultura, mentalidad y manera de pensar impregnada de machismo, y otros en la estructura socioeconómica. Lo que la lleva a cuestionar el modelo de sociedad que se ha ido fraguando en esta sociedad capitalista y todavía bastante patriarcal, el de una sociedad sumamente competitiva. Para concluir que “se deben combatir todos los obstáculos ideológicos y objetivos que impiden la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos del quehacer social y sus

<sup>6</sup> “Mujeres y hombres en España” (INE, 2018) ofrece una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual que permiten analizar la situación de hombres y mujeres, desde la perspectiva de género, en determinadas áreas sociales y económicas como educación, empleo, salarios e inclusión social, salud, ciencia y tecnología, etc.  
[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis)

valores y sus éxitos deberán ser reconocidos como merecen” (Uría, 2015). Por ello, es necesario invertir mayores esfuerzos en la transformación de las relaciones de género.

## LA JUSTICIA DE GÉNERO Y LA IGUALDAD TRANSFORMATIVA

El concepto de igualdad es extraordinariamente polisémico pudiendo apuntar a varias cuestiones, también remite a relaciones de poder y se complejiza más cuando se vincula a ciertas tradiciones políticas en el feminismo (González, 2010). Es difícil que al decir “igualdad de género” se entienda lo mismo por parte de diferentes interlocutores/as que probablemente, hayan asumido y dado por hecho una comprensión común y unívoca del concepto (Bustelo y Lombardo, 2007). Pero su conceptualización está directamente relacionada con la práctica, es decir, con las medidas de igualdad que se planifiquen. El concepto de igualdad de género no deja de ser un significante vacío que ha tomado diferentes acepciones de forma dinámica y eminentemente controvertida, incluso en el seno del movimiento de mujeres y del feminismo académico e institucional (Lombardo et al., 2009 en Alfama et al., 2014, p. 216). María Bustelo afirma que la igualdad de género es un concepto en disputa:

No es fijo, sino que su significado se construye discursivamente en la disputa política entre diferentes actores. El significado de la igualdad de género puede ser estirado o doblado en diferentes direcciones resultando en un concepto con diferentes interpretaciones: puede ser de igualdad de oportunidades en algunos casos, o de empoderamiento en otros (Bustelo, 2016, p. 32)

Por ello, es importante abordar la concepción de la (des)igualdad de género de este plan. En primer lugar, el género funciona como un mecanismo cultural de diferenciación binaria entre lo masculino y lo femenino, otorgándoles diferentes posiciones de poder. De modo que el género como categoría de análisis tiene dos dimensiones: diferenciación y poder. Tal como propone Joan Scott “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 1990, pág. 23). En nuestra sociedad un análisis de género nos muestra que este conlleva determinadas posiciones normativas sobre qué es ser un hombre y qué es ser una mujer, tanto en cuanto al cuerpo sexuado, a su identificación, a las expectativas sociales de la masculinidad y la femineidad y a cuál debe ser su orientación del deseo. El género se sostiene en la articulación de dos realidades (masculina y femenina) complementarias, excluyentes y jerarquizadas (subordinación de lo femenino) que se asientan en la heterosexualidad. Es una norma cisheterosexista, es decir, presupone la cissexualidad (correspondencia entre el sexo asignado y la identificación en relación con el género) y la heterosexualidad (orientación sexual hacia personas de diferente género), colocándola en una posición de poder jerarquizada, configurándose como un eje de desigualdad que genera exclusiones en torno a sus disidencias: cuerpos con características intersexuales, identidades trans\*,

orientaciones sexuales no normativas (bisexual, lesbiana, gay, asexual, etc.), modelos eróticos y amorosos disidentes, etc. El “consenso” con la norma se sostiene a través de su vigilancia: el sexismo (Parra, 2018).

Podemos afirmar que el género es una categoría de análisis multidimensional, como desarrolla Virginia Maquieira:

Permite analizar procesos subjetivos y relaciones interpersonales dado que la construcción y mantenimiento de las diferencias construidas se manifiestan tanto en las identidades personales como en la interacción social. Pero al mismo tiempo las relaciones de género organizan no sólo los procesos sociales en la vida cotidiana, sino que se construyen en y a través de las mayores instituciones y organizaciones de la sociedad, tales como la economía, los sistemas de creencias, el derecho, la familia y la política. Lo cual requiere que se establezcan en el análisis distintos niveles que se corresponden a lo que se ha denominado nivel micro, medio y macro (Maquieira, 2001, p. 171)

Como el género está arbitrado por relaciones de poder, éste es un eje transversal de sus niveles (micro, medio, macro) y componentes<sup>7</sup> articulando una relación estructural socialmente arraigada en las normas y en los recursos que hacen posible que algunas categorías de sujetos restrinjan y configuren las opciones y acciones de otros (Maquieira, 2001, p. 172). Como estamos describiendo, la desigualdad de género es una problemática multidimensional, compleja y estructural:

Se genera y reproduce en múltiples niveles y ámbitos: a nivel micro, meso y macrosocial, desde lo subjetivo, las relaciones interpersonales, las estructuras sociales, laborales, económicas, políticas y normativas, y que cuenta con una dimensión material pero también se enraíza fuertemente en estereotipos sociales, valores y subjetividades. Las jerarquías de género, pues, se (re)producen y transforman en ámbitos muy diversos (Alfama, Cruells, & De La Fuente, 2014, p. 214)

Esta conceptualización nos lleva a una mirada compleja de las políticas de igualdad, siendo central el marco desde el que conceptualizamos el género y entendemos la igualdad en este plan. Elena Laporta (2016) sostiene que podemos hablar de tres fases en el desarrollo de la igualdad:

Una primera, en la que, desde un posicionamiento formal, manifiesta que la legislación debe garantizar que las mujeres sean tratadas igual que los hombres; una segunda, en la que se reconoce que la igualdad de trato es insuficiente, pasando a expresarse en términos de igualdad de oportunidades, y eliminando aquellas barreras aparentemente neutrales que impiden el avance de las mujeres; y por último, una tercera en la que evoluciona la igualdad de oportunidades como resultado (Fredman, 2003: 111). A pesar de los avances, también la igualdad como resultado ha desvelado sus

---

<sup>7</sup> Virginia Maquieira define los componentes como unidades de análisis que operativizan la categoría “género”. Los componentes son: la división del trabajo, la identidad de género, las atribuciones de género, las ideologías de género, los símbolos y metáforas culturalmente disponibles, las normas sociales, el prestigio y las instituciones y organizaciones sociales (2001, pp. 167-171).

insuficiencias en la práctica en la medida en que las estructuras patriarcales subyacentes han permanecido intactas. Es por ello que algunas autoras plantean que la nueva generación de igualdad tendrá que ser transformativa y positiva (Fredman, 2003: 111).

Estas fases delimitadas por Elena Laporta, son descritas por otras autoras en términos de las diferentes estrategias en las formas de intervención que se proponen para corregir y eliminar la discriminación y la desigualdad de género: **la igualdad de oportunidades, la acción positiva y la transversalidad** (*mainstreaming*) (Astelarra, 2005). Como se desarrolla en la Estrategia Canaria para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Gobierno de Canarias. Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, 2013), la primera ola de las políticas públicas de género se centra en que los principios jurídicos formales de igualdad y no discriminación entre ambos sexos sean reconocidos en los instrumentos declarativos de voluntades políticas e incorporados progresivamente a los ordenamientos jurídicos a través de medidas antidiscriminatorias y de garantías jurídicas para la igualdad. Estas medidas, referidas a las discriminaciones directas, si bien imprescindibles, fueron insuficientes por sí solas para erradicar las discriminaciones y transformar el orden de género. La segunda ola es la de “acción positiva”, se trata de medidas que van más allá de la aplicación de la normativa antidiscriminatoria y que proporcionan a las mujeres ventajas concretas que contrarresten las desventajas consolidadas en la estructura social de género a fin de equilibrar las oportunidades de mujeres y hombres. Parte de la premisa de que, para revertir la situación de desigualdad, no basta con el reconocimiento de la igualdad. Ahora bien, su límite está en que aun cuando modifica la situación de desigualdad, no va a las causas que sustentan esa situación, es decir, no producen cambios en las estructuras sociales. Además, al sectorizar las acciones positivas al colectivo de mujeres no puede contrarrestar la reproducción de las desigualdades en otras áreas desarrolladas sin perspectiva de género. La tercera ola se sustenta en la estrategia de la transversalidad de género, que es definida como “la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la elaboración y adopción de medida políticas” (European Institute for Gender Equality, 1999). La implementación del *mainstreaming* exige que la perspectiva de género se tenga en cuenta en todas las acciones y actividades desde la fase de planificación, estudiando sus efectos cuando se evalúen (impacto de género). No sólo es transversal en el sentido de incorporar a toda la institución, sino que cruza las relaciones de género con la definición de cualquier situación que requiera de una intervención pública. Todas estas estrategias se solapan en el tiempo, por lo que no se pasa de una a otra y se cierran definitivamente, sino que en muchas ocasiones es necesario simultanearlas en las políticas de igualdad.

En la actualidad, además se habla de una cuarta ola que es la que incorpora la **interseccionalidad** que tiene en cuenta los diferentes ejes de desigualdad que atraviesan las experiencias vitales de las mujeres (Cabrera, Gil, & Díaz, 2018). Carmen Expósito (2013) plantea que la interseccionalidad es un nivel de mayor complejidad en la identificación de las desigualdades que actúan sobre las mujeres y sobre los grupos específicos de mujeres, ya que permite comprender a través de las diferentes relaciones que se establecen entre las mismas, cuál es el espacio social que ocupan, cuáles son sus posibilidades de reacción y si los recursos de las administraciones potencian la igualdad o por el contrario perpetúan la desigualdad. Así se destaca la diversidad de situaciones de desigualdad que pueden vivir las mujeres, que ocupan posiciones diferenciadas en relación con los hombres y entre ellas, ya que se encuentran con oportunidades y restricciones estructurales en el momento de desarrollar sus capacidades personales y sociales. En este sentido, el enfoque interseccional no sólo trata las múltiples formas de discriminación, sino también las interacciones entre las mismas.

El concepto de interseccionalidad pretende suscitar en las y los responsables políticos y activistas una reflexión sobre las dinámicas de privilegios y exclusiones que emergen cuando no se presta suficiente atención a las personas que se encuentran en el punto de intersección entre distintas desigualdades. Asimismo, pretende suscitar una reflexión sobre los riesgos de políticas que, al privilegiar el trato de algunas desigualdades e ignorar que, a menudo, las desigualdades son mutuamente constituyentes, finalmente marginan a algunas personas al reproducir los mecanismos de poder existentes entre los grupos (Ferree 2009). La adopción de un enfoque más interseccional para el tratamiento de las desigualdades podría, por lo tanto, promover el desarrollo de políticas más inclusivas y de mejor calidad (Lombardo & Verloo, 2010, p. 12).

Todas estas estrategias se pueden solapar. Es más, la apuesta por la transversalidad de género y una incipiente interseccionalidad no debe invisibilizar las necesarias acciones positivas, la defensa de un marco normativo que garantice la igualdad y las políticas específicas dirigidas a mujeres o dirigidas a revalorizar lo femenino en el sentido de la dimensión de reconocimiento (Cabrera et al., 2018).

Por todo ello, es importante no perder de vista las diversas dimensiones o lógicas constitutivas de la desigualdad y la injusticia, más allá de los modelos distributivos, desde una comprensión de “la justicia que no sólo pretenda igualar, sino también poner en cuestión el orden de género existente, introduciendo medidas favorecedoras de la igualdad y la libertad en lo material, en lo simbólico y en lo relacional.” (Gil & Cabrera, 2017, p. 62). Para ello, este plan se basa en la propuesta que realiza Nancy Fraser sobre la “**justicia de género**” que parte de una consideración del género como una diferenciación social bidimensional:



El género no es una simple clase ni un mero grupo de estatus, sino una categoría híbrida enraizada al mismo tiempo en la estructura económica y en el orden de estatus de la sociedad. Por tanto, comprender y reparar la injusticia de género requiere atender tanto a la distribución como al reconocimiento (Fraser, 2003, p. 28)

Al considerar el género como una comunidad bivalente, es decir, que se diferencia en virtud tanto de la estructura económico-política como de la estructura de valoración cultural de la sociedad, distingue las injusticias y desigualdades que se producen en el ámbito de la estructura económico-política de la sociedad y en el ámbito cultural y simbólico. Por un lado, el género estructura la división fundamental entre trabajo productivo asalariado y trabajo reproductivo y doméstico no pagado, asignando a las mujeres la responsabilidad principal sobre este último. Además, el género estructura la división en el seno del trabajo pagado entre las ocupaciones industriales y profesionales mejor pagadas ocupadas predominantemente por hombres. El resultado es una estructura económico-política que genera modos de explotación, marginación y privación según el género. Por otro lado, el género también incorpora una diferenciación de valoración cultural. En ella hay dos elementos: el androcentrismo y el sexismo que implica la desvalorización y el desprecio generalizado por todo aquello que ha sido codificado como femenino, de manera paradigmática, aunque no sólo, las mujeres. Esta devaluación se expresa en las violencias machistas; en las representaciones estereotipadas de género en los medios de comunicación; en el acoso en todas las esferas de la vida cotidiana; en la sujeción a normas androcéntricas según las cuales las mujeres son consideradas inferiores contribuyendo a su marginación; en las actitudes discriminadoras; la exclusión y la marginación con respecto a las esferas públicas y los organismos deliberativos; la negación de plenos derechos legales y de igualdad en lo relativo a las protecciones sociales. Su distinción es analítica porque lejos de ocupar esferas separadas herméticamente se encuentran imbricadas hasta el punto de reforzarse dialécticamente unas y otras (Fraser, 2016).

Nancy Fraser propone que la justicia de género requiere tres tipos de soluciones: **redistribución, reconocimiento y representación**. En cuanto a la redistribución, la justicia de género requiere transformar la economía política con el fin de eliminar su estructura de género. Para ello, hace falta acabar con la división del trabajo según el género, tanto la división de género entre el trabajo pagado y no pagado, como la división de género en el seno del trabajo pagado (Fraser, 2016). En cuanto al reconocimiento, superar el androcentrismo y el sexismo requiere transformaciones de las valoraciones culturales (así como de sus expresiones legales y prácticas) que privilegian la masculinidad y niegan un respeto igualitario a las mujeres, de manera paradigmática, pero en concreto lo considerado femenino. Requiere descentrar las normas androcéntricas y volver a valorar un género despreciado (Fraser, 2016). Por último, en cuanto a la representación implica el derecho a ser reconocidas como sujetos de derechos y, por tanto, a la participación política (Cabrera et al., 2018). Esto conecta con el núcleo normativo de su

concepción: **la paridad de participación**. Según esta norma, la justicia exige unos acuerdos sociales que permitan que todos los miembros de la sociedad interactúen en pie de igualdad (Fraser, 2003). Para que sea posible deben garantizarse la distribución de recursos materiales para garantiza la independencia y voz de las personas participantes (condición objetiva) y que los patrones institucionalizados de valor cultural expresen el mismo respeto a todas las personas participantes y que garanticen la igualdad de oportunidades para conseguir la estima social (condición intersubjetiva) (Fraser, 2003).

Volviendo a la idea de la igualdad transformativa, de nuevo tomamos la propuesta de Nancy Fraser en relación con **las soluciones de la injusticia**. Nancy Fraser distingue entre soluciones de afirmación y de **transformación** que atraviesan la línea divisoria de la redistribución y el reconocimiento:

Por soluciones afirmativas a la injusticia entiendo aquellas que tratan de corregir los efectos injustos del orden social sin alterar el sistema subyacente que los genera. En cambio, por soluciones transformadoras entiendo las soluciones que aspiran a corregir los efectos injustos precisamente reestructurando el sistema subyacente que los genera. (Fraser, 2016, p. 48)

Como Nancy Fraser, consideramos que la justicia de género pasa por el proyecto de transformar las estructuras profundas de la economía política como de la cultura (Fraser, 2016). En un sentido similar, Guacimara Gil y Nasara Cabrera (2017) distinguen dos formas de comprender la igualdad que denominan percepción liberal de la igualdad y percepción relacional de la igualdad. La primera, la concibe como “la equidad en el estatus o posición de las mujeres en relación con la de los hombres”, su logro depende de que adquiera estatus normativo y cuando las mujeres están presentes en el espacio público. La etiquetan como liberal en relación con determinadas posiciones en el feminismo que ubican dentro del paradigma de la inclusión. Este tiene como horizonte cambiar la posición del sujeto subordinado sin cuestionar las creencias y estructuras que sostienen esa posición (Gil & Cabrera, 2017, p. 51). La segunda, concibe la igualdad como la creación de unas relaciones de género más libres y equitativas, “que incluyan no sólo la oportunidad de las mujeres a ser valoradas por sus logros, sino también la necesidad de reconfigurar las relaciones de poder que se dan entre mujeres y hombres en los ámbitos de lo material, lo simbólico y lo relacional” (Gil & Cabrera, 2017, p. 51). Ubican esta concepción en las posiciones feministas más centradas en el poder, lo estructural y la puesta en cuestión de “la mujer” como sujeto del feminismo, que agrupan a diferentes tradiciones del movimiento feminista. Diremos que estas se incluyen en un paradigma transformador tanto de las relaciones económico-políticas como de las relaciones de reconocimiento y estatus.

Concluyendo, las desigualdades de género por su complejidad y multidimensionalidad requiere soluciones ante las injusticias que producen que atiendan a las dimensiones de redistribución, reconocimiento y representación. Esto implica que la justicia de género pasa por transformar las relaciones de género en todas esas dimensiones. En correspondencia con esto, el sentido de la igualdad de este plan es “igualdad transformativa” en la que se incorporan estrategias de acción positiva, transversalidad e interseccionalidad en diferentes objetivos y medidas.

## TENEMOS UN PLAN

La misión de Radio ECCA es facilitar la mejor educación posible al mayor número de personas con especial atención a aquellas que más necesidades socioeducativas tienen. Por ello, la entidad como herramienta y vector de desarrollo socioeducativo de la comunidad, puede jugar un papel central en la promoción de la igualdad de género tanto como centro educativo, ONG de acción social y medio de comunicación sin ánimo de lucro. Esta responsabilidad social tiene plasmación tanto por la labor que se realiza, como en la posibilidad de liderar un proceso interno hacia la igualdad de género. El I Plan Estratégico para la Igualdad de Género de Radio ECCA surge con esa voluntad.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, un plan de igualdad “es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. El I Plan para la Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la entidad, al ser un elemento estratégico que introduce mejoras en diferentes niveles. Por un lado, las relativas a las mejoras de carácter organizacional como el cumplimiento de la normativa comunitaria y estatal en la que se reconoce la incorporación de medidas y planes de acción en las entidades privadas como fórmula de compensación de iniciales desigualdades; el desarrollo de los sistemas de calidad organizacional donde las personas ocupan un lugar central en su desarrollo, mantenimiento y mejora, en los que las tendencias actuales apuntan a un creciente interés por el principio de igualdad de género de como criterio a incorporar; la mejora del compromiso de la plantilla con los objetivos de la entidad e incorporando un nuevo valor en la imagen exterior de la organización por su compromiso explícito con la igualdad de género (Chillida & Guerra, 2008). Por otro lado, se destaca que por la naturaleza de Radio ECCA puede configurarse como un referente por una política interna y externa coherente y comprometida con la eliminación de las desigualdades y violencias de género, así como en la promoción de la igualdad. Como instrumento de las políticas de igualdad, los planes han supuesto una serie de ventajas (Bustelo, 2016) como son su visión comprehensiva y estratégica, el fomento de la conciencia social, la promoción de la evaluación, el compromiso político, además de la coordinación y participación de diferentes actores. Aplicándolo a las entidades privadas, además suponen el desarrollo de la responsabilidad de género y son un marco de

referencia para ser emulado por otras entidades lo que redundará en las sociedades donde desarrollan su labor. Con este I Plan se quiere conseguir que la política de igualdad de género se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura organizacional de Radio ECCA, lo que puede ser un hito en el Tercer Sector.

En coherencia con la naturaleza de Radio ECCA, este I Plan articula una forma de entender la igualdad desde una noción compleja y multidimensional, a la vez que transformadora y adaptada al contexto de la organización. En este sentido, la transformación requiere una redistribución del poder y de los recursos, así como un cambio en las estructuras organizativas que perpetúan las desigualdades de género. También requiere dismantelar un marco desigual de la valoración de género y aspira a facilitar las capacidades y las decisiones de las mujeres y su participación plena en la sociedad. Esto exige la eliminación de los obstáculos, pero también medidas positivas para garantizarla (Laporta, 2016). En este sentido, el I Plan tiene una orientación hacia la justicia de género, es decir, nos referimos “a las políticas antidiscriminatorias que pretenden superar las desigualdades ilegítimas entre hombres y mujeres, así como restituir a estas últimas por las discriminaciones que han sufrido” (Goetz, 2007 en Gil, 2013, p. 167). Hacemos referencia a una justicia entendida como un conjunto de valores esenciales como el respeto, el reconocimiento, la equidad o la libertad. Desde esta perspectiva consideraremos que estas tres dimensiones de la justicia de género deben trasladarse en objetivos y medidas de este I Plan. Lo que lleva a establecer ejes de actuación dirigidos hacia dentro y hacia fuera de la entidad, a la vez que cada área intersecciona las dimensiones de redistribución, reconocimiento y representación.

El punto de partida para el desarrollo del proceso de implantación del I Plan es la transversalidad de género, que implica el reconocimiento de la necesidad de crear una infraestructura básica que garantice el proceso de implantación y lo haga viable. Esta infraestructura pivota sobre tres condiciones básicas, contempladas en las leyes de igualdad: la operativización o puesta en marcha, la coordinación entre agentes y la planificación, seguimiento y control de la implantación de la estrategia (Cabrera et al., 2018). Para ello será fundamental que haya personas que tengan entre sus funciones la de agente de igualdad de la entidad y que se generen estructuras que garanticen el seguimiento del plan. Además, desde una perspectiva interseccional, se plantea la importancia de que se articule con otros planes y programas que se desarrollen en Radio ECCA y que atiendan a ámbitos particulares como migraciones, infancia, cooperación, etc. por lo que tendrá un desarrollo flexible para incorporar las diversas líneas estratégicas que se desarrollen desde la entidad. Por último, el éxito de este plan depende de que se cumplan algunos requisitos: el compromiso de la entidad con la igualdad de género, contar con personas que tengan entre sus funciones actuar como agentes de igualdad y que la política de género forme parte de la cultura de la entidad de modo que adquieran una dinámica propia que no pueda ser

cambiada. Para ello será necesario: investigación, implementación, evaluación y revisión de las políticas de género, dedicación de recursos económicos y estructura y apoyo para implementar y consolidar la política de género. Este I Plan marca los pasos principales en el camino hacia la implantación de una política de igualdad de género justa y transformativa en la entidad.

## **PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, SEXISTA Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Un aspecto destacado de este I Plan es la incorporación de un área específica de prevención y actuación ante el sexismo, el acoso sexual y sexista y la violencia de género de acuerdo con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en el que se establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para ejecutar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención, como, por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formativas. En correspondencia con ello, el I Plan incorpora medidas relacionadas con la prevención y actuación, la formación y la concienciación. Una herramienta fundamental es el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso sexista y por orientación sexual, identidad y expresión de género*, que es una de las materias para incluir dentro de un plan de igualdad que la LOIEMH contempla en el art. 46.2.

Por otro lado, el enfoque de este I Plan incorpora una mirada compleja del orden de género que, como se expuso en el epígrafe “La justicia de género y la igualdad transformativa” tiene que ver con determinadas posiciones normativas de la masculinidad y la femineidad sobre el cuerpo sexuado, la identidad y la orientación del deseo, con un efecto productor de desigualdades y exclusiones a partir de una jerarquización de lo masculino frente a la subordinación de lo femenino (Coll-Planas, 2010). Desde este marco interseccional se articularán las actuaciones vinculadas a esta área y, en concreto al protocolo, caminando en la dirección definida por la convocatoria de subvenciones a la que se acoge la realización de este Plan: el *fomento de la igualdad por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género*, de este modo, Radio ECCA asume la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género en el contexto de una acción integral de prevención tendente a identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno laboral y educativo libre de acoso y violencia, y a articular los medios necesarios para la protección de las víctimas y la actuación frente a estos tipos de discriminación directa.

## LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todas las empresas están obligadas a negociar y en su caso acordar las medidas dirigidas a promover la igualdad de género en el ámbito laboral (art. 45) con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Estatuto de los Trabajadores. Además, en el caso de entidades con convenio colectivo propio, el plan de igualdad se incorpora al mismo compartiendo su naturaleza vinculante. Por ello, se propone la inscripción de este I Plan en el registro de convenios y acuerdos colectivos.

Las medidas en este caso toman forma de I Plan por el compromiso con la igualdad de Radio ECCA. Desde un punto de vista estrictamente legal no existe mandato legal, ya que no cuenta con más de 250 personas en su plantilla fija, pero sí eventual. Esta situación lleva a la entidad a querer ajustarse a la legislación vigente en materia de igualdad, sin que esto sea una obligación en su caso. Por otro lado, la misión de Radio ECCA tiene un impacto social y educativo que requiere de medidas específicas que van más allá de los aspectos estrictamente laborales.

La legislación vigente en esta materia plantea que atendiendo al tamaño de la entidad y la disponibilidad de participación del personal se decidirá la forma más conveniente de articulación de la negociación. En Radio ECCA, una vez firmado el compromiso de la entidad con la igualdad de género, se acordó la constitución de una comisión de igualdad paritaria entre representación del personal y la entidad, así como desde la perspectiva de género. De modo que, en la comisión de igualdad, teniendo en cuenta las recomendaciones en esta materia (Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., 2011), ha formado parte la representación de las trabajadoras y los trabajadores, entre la representación de la entidad ha habido personas con capacidad de decisión y responsabilidad en la gestión de Recursos Humanos y se ha tenido en cuenta la representación de todas las delegaciones de Radio ECCA. Además, se ha trabajado conjuntamente en definir el reglamento de funcionamiento de la comisión, sentado las bases del órgano de seguimiento I Plan. La Ley establece como materias de negociación las siguientes: 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. De modo que la idea que ha sustentado el proceso es que esta labor es conjunta y que el acuerdo beneficia tanto a las y los trabajadores, como a la entidad y, en un último término, a la comunidad en la que se implanta, articula y actúa Radio ECCA.

## PRINCIPIOS ORIENTADORES

Los principios orientadores están al servicio de la finalidad de este I Plan: conseguir una entidad equitativa y justa desde el punto de vista de género tanto en su vertiente interna como externa.

- **Justicia de género:** vinculada a promover actuaciones y estructuras que garanticen que todas las personas, y en concreto a las mujeres, cuenten con los recursos necesarios para interactuar en condiciones de igualdad en el ámbito de la organización. Además, acabar con las jerarquías culturales que provocan diferencias de estatus y una falta de reconocimiento tanto hacia las mujeres como hacia otras personas que no cumplen con la norma androcéntrica, cissexual y heterosexual.
- **Transversalidad de género:** exige que la perspectiva de género se tenga en cuenta en todas las acciones y actividades desde la fase de planificación, estudiando sus efectos cuando se evalúen (impacto de género). No sólo es transversal en el sentido de incorporar a toda la institución, sino que cruza las relaciones de género con la definición de cualquier situación que requiera de una intervención pública
- **Diversidad:** las formas de vivenciar el género como normativa no son unívocas. Las personas somos plurales y diversas en nuestras realidades, expectativas, deseos, etc. resulta central no dar por hecho una forma de entender la igualdad que tenga como sujeto un concepto cerrado de mujer, que además de tender a representar a las mujeres con determinados privilegios sociales (mujer blanca, de clase media, etc.) no da cuenta de las quiebras de la norma de género en las concepciones tradicionales de la masculinidad y la feminidad. La diversidad es un valor social con potencial transformador. Por ello, es fundamental incorporar una mirada plural de las diversas realidades que experimentan las personas y, en particular, las mujeres.
- **Conciliación y cuidados corresponsables:** la conciliación es una condición necesaria pero no suficiente de la igualdad, por el contrario no siempre las políticas de conciliación promocionan la igualdad (Tobío, 2016) en el sentido que estamos defendiendo, es decir, puede colaborar en la inclusión en el orden de género o la afirmación de las diferencias. El enfoque de la conciliación de este I Plan incorpora la igualdad de género y cuestiona el sistema actual de división del trabajo entre géneros, plantea que la conciliación atañe también a los hombres y que los agentes distintos a la familia, en este caso, Radio ECCA, deben asumir un papel directo en el cuidado de las personas. (Tobío, 2016, p. 90). De los tres tipos de instrumentos para las políticas de conciliación: los permisos laborales, los servicios y las transferencias monetarias, son los servicios los que tienen un efecto más positivo ya que permiten a las mujeres mantener su actividad

laboral al tiempo que las personas que requieren cuidados son atendidas por la comunidad (Tobío, 2016, p. 92), pero los permisos son fundamentales para salir de una lógica de la vida donde el cuidado, por ser considerado femenino, no tiene valor social. Revalorizar el cuidado es por ello un aspecto fundamental en el terreno de la representación. Ahora bien, se señala que el principal problema de este instrumento, con la excepción de la paternidad, es que “tienden a mantener o incluso reforzar el rol femenino de cuidado” (Tobío, 2016, p. 92). Avanzar en políticas desde una perspectiva de cuidados corresponsables debe combinar servicios complementarios con permisos parentales bajo el principio de igualdad de género, atendiendo a la diversidad familiar, y, también, desde una perspectiva de sostenibilidad de la vida (Carrasco, 2001).

- **Interseccionalidad:** en determinados objetivos y actuaciones para atender las desigualdades de género en su intersección con otros ejes de desigualdad como la clase social, la capacidad funcional, la orientación e identidad sexual, la etnicidad, la edad, etc. Además, las formas de composición de las familias y los hogares, que presentan variaciones a lo largo del ciclo vital, pueden generar situaciones de mayor vulnerabilidad desde un punto de vista de género. Analizar y descubrir estas diferencias e intersecciones en el contexto de la propia entidad tanto en su vertiente laboral como en su labor social, educativa y comunicativa, es fundamental para articular medidas tendentes a superar las desigualdades y generar condiciones para que todas las personas puedan disfrutar de una buena vida.
- **Acción positiva:** parte de la premisa de que para revertir la situación de desigualdad no basta con el reconocimiento de la igualdad, sino que es necesario poner en marcha medidas correctoras. Algunas medidas del I Plan utilizarán esta estrategia dirigida a las mujeres para contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de prácticas y estructuras sociales que han sido detectadas en el diagnóstico. Son medidas temporales aplicables en la medida en que subsistan dichas situaciones.
- **Responsabilidad de Género (RG):** La LOIEMH dedica el título VII a la igualdad en la responsabilidad social de las empresas. Los programas de actuación en materia de Responsabilidad Social son amplios y la ley se limita a enumerar algunos de sus ámbitos posibles estableciendo que las acciones pueden consistir en “medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social” y la realización de estas actuaciones podrá ser concertada con otros organismos (artículo 73). El I Plan de Igualdad es una estrategia de RG que impacta tanto a nivel interno como externo. La dimensión interna recoge los aspectos básicos de la normativa en materia de igualdad, aportando medidas que avanzan y exceden la propia normativa (como se posibilita en la propia LOIEMH). En cuanto a la dimensión



externa, se trata de que la labor social, educativa y comunicativa de Radio ECCA tenga un marco regulador de sus actuaciones en materia de igualdad de género que afiance su compromiso con la justicia de género.

Se define la Responsabilidad de Género como

una variante de la RSE y conlleva la integración del enfoque de género y en particular, de las áreas emergentes como la igualdad y la diversidad de género, en las operaciones comerciales de las empresas e impregna el diálogo con todos los grupos de interés para conocer sus demandas y expectativas, y desarrolla políticas de género que sean compatibles con las estrategias empresariales de búsqueda de productividad y eficiencia y rendimiento económico (De la Torre y Maruri, 2009 en Velasco et al., 2015)

Si partimos de una definición holística de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que se extiende a familias, comunidades y sociedad en general, el concepto de género nos lleva a hacia una perspectiva de la RSC más preocupada con los grupos sociales y justicia social (Opportunity Now, 2004 en Velasco et al., 2015) y siendo la igualdad de género un objetivo por sí mismo que implica desarrollo económico y social (Anderson y O'Neill, 2006 en Velasco et al., 2015). En este sentido, la RG no es un objetivo que lograr, sino que puede ser un camino hacia un nuevo modelo de sociedad. La igualdad de género es un concepto simple pero radical, conseguirla ayudará a hacer frente a muchos otros problemas (E. Velasco et al., 2015).

## FINALIDAD

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Género de Radio ECCA (2019-2023) constituye un instrumento fundamental de la actuación de la Fundación para eliminar las desigualdades de género. Es una herramienta para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, entre las mismas mujeres, y de justicia de género ya que tiene una proyección hacia la sociedad desde la labor que desarrolla la entidad.

Este I Plan se proyecta para los próximos cuatro años, marcando el camino para el cambio institucional en clave de igualdad de género, el fomento de la paridad y la eliminación de las segregaciones vertical y horizontal, una política de gestión de personas con enfoque de género, la promoción de los cuidados corresponsables y de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la prevención y actuación ante el sexismo, el acoso sexual y la violencia machista, en definitiva, que el compromiso de Radio ECCA con la igualdad de género tenga plasmación en la arquitectura de esta “casa”.

## METODOLOGÍA

Las fases metodológicas para la elaboración del I Plan, como se puede ver en el gráfico 1, son: diagnóstico, diseño, implantación, seguimiento y evaluación. Para la elaboración del I Plan Estratégico de Igualdad de Género, Radio ECCA ha contado con el apoyo de varias asistencias técnicas externas a la entidad: dos en la fase de diagnóstico y una en la fase de diseño<sup>8</sup>. El **diagnóstico** abarcó, por un lado, el conocimiento de la “estructura organizativa de Radio ECCA, Fundación Canaria y diagnosticar el grado de cumplimiento del principio de igualdad” (Tejera, 2018a, p. 4). El periodo de realización del diagnóstico fue de noviembre de 2017 a marzo de 2018 empleando una metodología mixta. En la tabla 2 se recogen los temas y subtemas analizados.

Tabla 2: Diagnóstico de igualdad

| TEMA                               | SUBTEMA   |
|------------------------------------|---|
| Características de la organización |   |
| Cultura organizativa               | Tipología de la organización                        |
|                                    | Cultura de la entidad                               |
|                                    | Estructura organizativa                             |
|                                    | Recursos financieros                                |
|                                    | Responsables de áreas e igualdad                    |
|                                    | Dirección y jefatura de recursos humanos e igualdad |

<sup>8</sup> Desarrollada por Noemi Parra Abaúnza (Malegría Consultora).

|  |  |
|--|--|
|  | Comité de empresa de la sede central e igualdad                          |
| Estructura de la plantilla (características laborales) | Estructura de la plantilla   |
|  | Políticas que afectan a las condiciones de la estructura de la plantilla |

Por otro lado, se realizó un “estudio y evaluación sobre el enfoque de género en los servicios y productos educativos y comunicativos de Radio ECCA” (K. Velasco, 2018, p. 4) de noviembre de 2017 a marzo de 2018. En este se realiza un contraste con la primera auditoría de género realizada por la entidad (Guerra, 2008) que consistió en un análisis de la estructura orgánica, la actividad y los productos educativos de Radio ECCA mediante la metodología del enfoque de género. El diagnóstico de los servicios educativos y comunicativos utiliza también una metodología mixta y abarca las siguientes áreas: diseño y desarrollo curricular, radio y marketing y comunicación.

A partir de estos diagnósticos se marca una “hoja de ruta” (Tejera, 2018b) para la elaboración del I Plan de Igualdad. Entre las fases indicadas está la de compromiso de la entidad que implicó dos actuaciones:

1. La formalización del compromiso de la entidad a través de la firma de un documento por parte de la Dirección (ver anexo 1), la información a toda la plantilla por vías formales informando de los resultados del diagnóstico y la información a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.
2. La constitución de la comisión de igualdad, paritaria en su representación tanto desde el punto de vista de género como entre la entidad y las y los trabajadoras/es.

Paralelamente comienza la **fase de diseño** del I Plan para la cual se cuenta con otra asistencia técnica encargada de acompañar a la comisión de igualdad en su proceso de constitución y de elaborar el documento que será debatido, negociado y aprobado como el I Plan Estratégico de Igualdad de Radio ECCA. La fase de diseño comprende la definición de la política institucional igualdad, de los objetivos y del plan de acción con la asignación de recursos necesarios para llevarlas a cabo, y la difusión de la política de igualdad de la entidad. El diseño del I Plan se realizó en base a los resultados obtenidos los diagnósticos. Los aspectos más relevantes de los diagnósticos son incorporados en este

documento en la descripción de cada área para justificar las medidas planteadas. Algunas de las áreas que se desarrollan en este plan no contaron con elementos diagnósticos, pero son fundamentales en la política de igualdad que proyecta este plan, por lo que las medidas están dirigidas, en primer término, a evaluarlas. Para facilitar la participación en el proceso metodológico de elaboración del I Plan, se han realizado tres sesiones en la comisión de igualdad para la presentación y debate de los avances, así como para recoger aportaciones al mismo que se han ido incorporando en los diferentes borradores. Además de una presentación en el Consejo Ampliado de Dirección con la misma finalidad. Para complementar algunos de los datos ofrecidos en los diagnósticos se realizaron: un cuestionario en línea dirigido a la comisión de igualdad sobre “medidas para la conciliación” y una reunión informativa con personas del área educativa. Por otro lado, se han consultado diversos planes, manuales y guías de buenas prácticas para la incorporación de medidas novedosas y que se ajusten a los principios de este I Plan (Berdinsarea, 2008; Chillida & Guerra, 2008; Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016; Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., 2011).

Con este documento aprobado se pasa a la **fase de implantación** que consiste en la puesta en marcha del I Plan. Este documento recoge claramente los aspectos relevantes del diagnóstico, los objetivos en materia de igualdad, las medidas para alcanzar tales objetivos, el sistema de seguimiento y evaluación del plan, el calendario de trabajo, la determinación de responsabilidades en la ejecución, los medios materiales y humanos puestos a disposición para alcanzar los objetivos, y la publicidad del I Plan. Los diagnósticos contienen una valiosa información que permitirá concretar las medidas propuestas, siendo un instrumento fundamental en la fase de implantación del I Plan que recomendamos que sea consultado para la concreción de las medidas propuestas. Por otro lado, será fundamental contar con recursos económicos propios y externos. En cuanto a los recursos externos, se pueden conseguir recursos para desarrollar algunas de las medidas propuestas en este plan<sup>9</sup>.

Por último, la **fase de seguimiento y evaluación** debe permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados. Todo este proceso

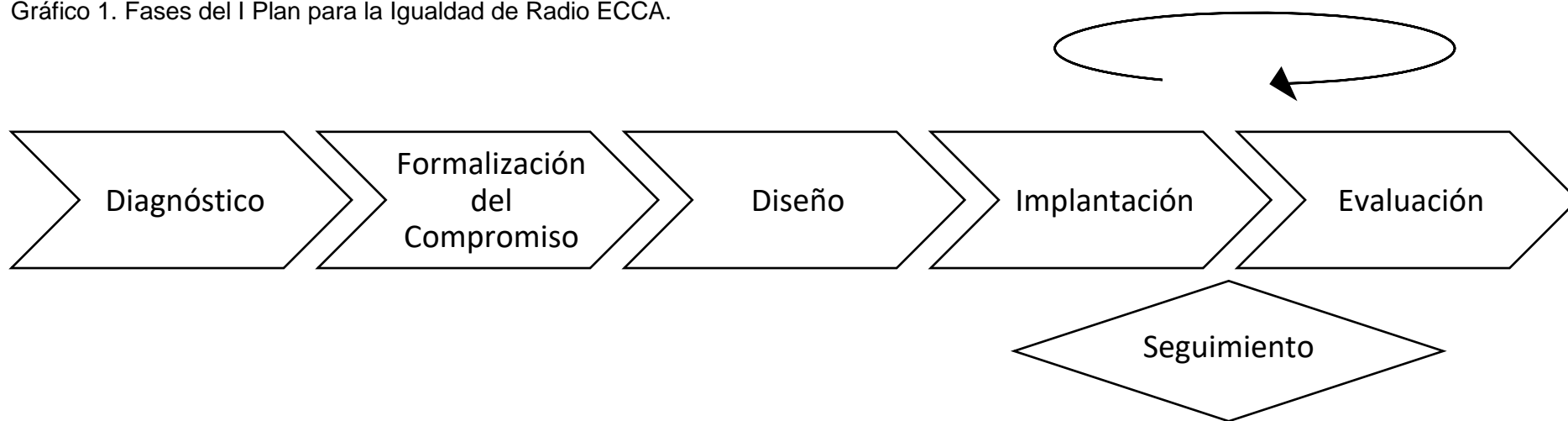
---

<sup>9</sup> Existen diversas convocatorias específicas sobre igualdad de género de instituciones públicas en las que se pueden presentar proyectos que concreten la puesta en marcha de algunas de las medidas de este I Plan para la que sean necesarios recursos externos a la propia entidad. Para ello, sería de interés recopilar todas las convocatorias existentes en las diferentes Comunidades Autónomas donde Radio ECCA tenga delegación así como convocatorias estatales y europeas, especificando su ámbito de actuación y actuaciones subvencionables.

requiere contar con una estructura que lo sustente y acompañe, en este sentido, son fundamentales tanto la comisión de igualdad como personas entre cuyas funciones esté la de agente de igualdad, así como la planificación del proceso y sus instrumentos que se desarrollan en el epígrafe “Seguimiento y Evaluación” junto con los indicadores de evaluación del I Plan.

Las fases de implantación, seguimiento y evaluación, como se ejemplifica en el gráfico 1, se desarrollan en un proceso espiral que permite incorporar modificaciones desde criterios de flexibilización del proceso. En este sentido, es un proceso abierto y flexible a la incorporación de modificaciones que caminen en la dirección que la consecución de los objetivos planteados.

Gráfico 1. Fases del I Plan para la Igualdad de Radio ECCA.



## ESTRUCTURA DEL PLAN

El I Plan Estratégico de Igualdad de Radio ECCA se articula en cuatro ejes: Cambio Institucional; Gestión de personas; Responsabilidad de Género y Acción Social; y Educación y Comunicación. Que dan respuesta a los objetivos generales del I Plan:

- Promover y difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género.
- Incorporar el enfoque de género de gestión de personas.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social para la eliminación de las desigualdades de género.
- Integrar la perspectiva de género en los servicios educativos y comunicativos.

Los ejes del I Plan se orientan tanto hacia dentro y hacia fuera de la organización, de modo que los mismos principios orientadores del plan empapan la acción social, educativa y comunicativa como la organización interna. Así, el I Plan supera las materias habituales en los planes de igualdad<sup>10</sup> de las organizaciones privadas que viene marcado por la propia naturaleza de la entidad y su compromiso social. Esto también está presente en la propia orientación del I Plan hacia la justicia de género y la idea de igualdad transformativa inherente a su planteamiento.

Cada eje estratégico atiende diferentes áreas, un total de 17, de cuyo diagnóstico se desprenden los objetivos específicos del I Plan. A partir de ellos se definen las 65 medidas a desarrollar durante el periodo 2019-2023. Las áreas atienden a las tres dimensiones de la justicia de género que fundamentan el plan: redistribución, reconocimiento y representación. Cada área puede incluir algunas de estas dimensiones de manera combinada, en función de los resultados del diagnóstico. En este sentido podemos diferenciar medidas orientadas a implementar la transversalidad de género en la entidad, a equilibrar la representación de hombres y mujeres, a garantizar la presencia de mujeres en puestos de representación, diversificar las áreas para evitar la masculinización o feminización basada en la división de género, a combatir la violencia de género y el acoso sexual y sexista, a incorporar la perspectiva de género en la labor social, educativa y comunicativa que realiza la entidad, etc. Además, se combinan medidas de acción positiva tendentes a actuar sobre los desequilibrios detectados en el diagnóstico con otras medidas

---

<sup>10</sup> Los planes de igualdad de empresas recogen habitualmente las siguientes materias: acceso al empleo, ordenación de los tiempos de trabajo, clasificación profesional y promoción, formación, retribución, acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje y comunicación no sexista y salud laboral <http://www.igualdadenlaempresa.es/faq/home.htm#q35>

dirigidas a transformar las relaciones de género como, por ejemplo, las dedicadas a la incorporación de los hombres a los cuidados o la responsabilidad comunitaria de estos y, en ella, atendiendo al papel que pueden jugar las entidades privadas.

Gráfico 2. Relación de las áreas del plan con la igualdad transformativa

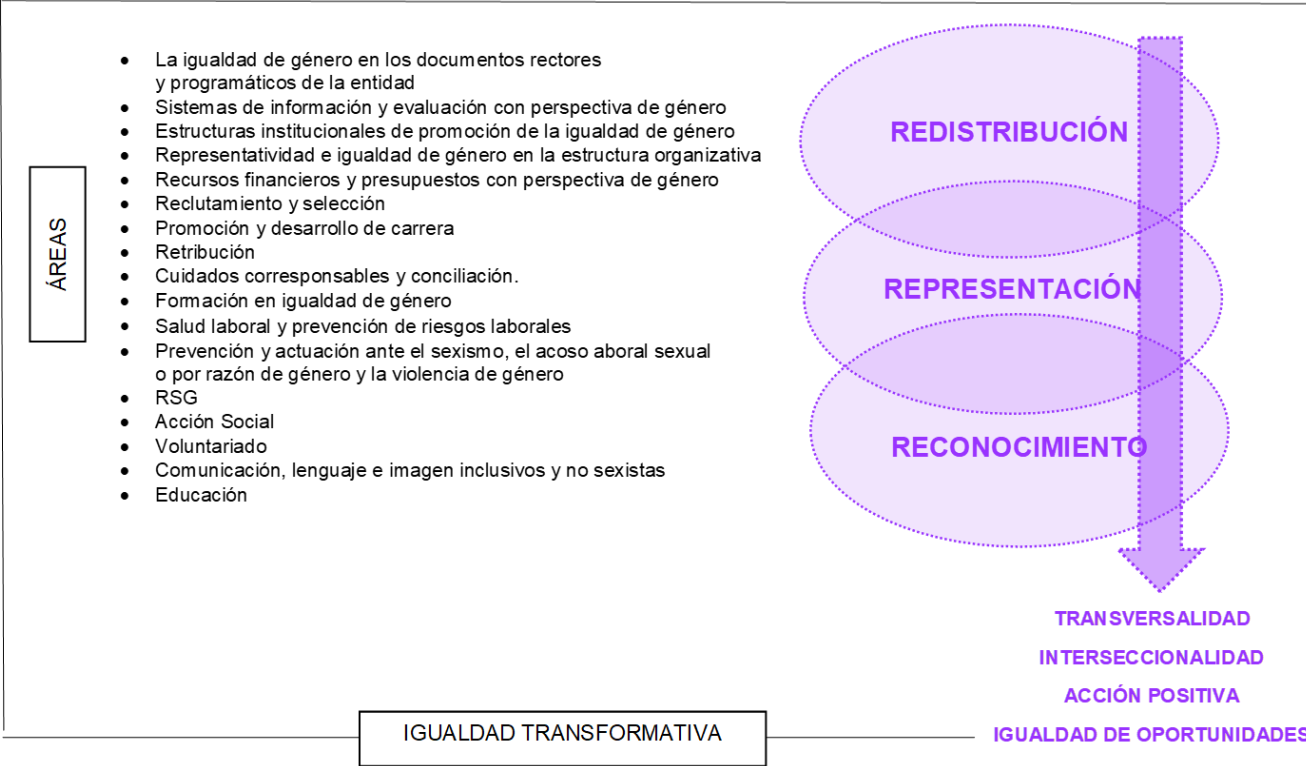


Tabla 3. Relación entre los ejes estratégicos, las áreas y los objetivos generales y específicos del I Plan Estratégico de Igualdad de Género de Radio ECCA.

| <b>EJES</b>          | <b>OBJETIVOS GENERALES</b>  | <b>ÁREAS</b>   | <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  |
|----------------------|---|--|---|
| Cambio institucional | Promover y difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género | La igualdad de género en los documentos rectores y programáticos de la entidad | Garantizar que los documentos rectores de la entidad velen por la igualdad de género y la incorporen de manera transversal  |
|                      |   | Sistemas de información y evaluación con perspectiva de género                 | Promover que todos los sistemas de registro desagreguen los datos por género incluyendo opciones no binarias  |
|                      |   |  | Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación y memorias de la entidad  |
|                      |   | Estructuras institucionales de promoción de la igualdad de género              | Generar espacios paritarios que velen por la igualdad de género en la entidad y realicen el seguimiento y evaluación del plan   |
|                      |   |  | Garantizar la transversalidad de género disponiendo de personas en los puestos directivos de la entidad encargadas de promover la igualdad de género y velar por el cumplimiento del plan |
|                      |   |  | Facilitar la dedicación del personal a la promoción de la igualdad de género en Radio ECCA  |
|                      |   | Representatividad e igualdad de género en la estructura organizativa           | Potenciar la distribución equilibrada de géneros en la estructura organizativa incluyendo medidas para corregir la segregación vertical y horizontal y asegurar                           |



|                     |   |   |   |
|---------------------|---|---|---|
|                     |   |   | la paridad en la estructura organizativa de la entidad  |
|                     |   | Recursos financieros y presupuestos con perspectiva de género | Implementar progresivamente la perspectiva de género en el presupuesto de la entidad<br>Incrementar fondos dedicados a la política de igualdad de género de la entidad  |
| Gestión de personas | Incorporar el enfoque de género en la gestión de personas | Reclutamiento y selección                                     | Realizar procesos de selección y contratación que fomenten la diversificación de la plantilla en términos de género como medida correctora de la segregación horizontal |
|                     |   |   | Favorecer la inclusión de mujeres con dificultades de acceso al empleo atendiendo a las situaciones definidas como prioritarias   |
|                     |   |   | Pautar la selección de personas para garantizar la igualdad de género en el acceso al empleo  |
|                     |   | Promoción y desarrollo de carrera                             | Estudiar el impacto de género en los procesos de promoción y desarrollo de carrera  |
|                     |   |   | Potenciar la promoción y el desarrollo de carrera profesional de manera igualitaria, evitando sesgos de género en intersección con otros posibles ejes de desigualdad.  |
|                     |   |   | Incorporar la formación en género en los planes de carrera  |
|                     |   | Retribución   | Estudiar el impacto de género en las retribuciones  |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | Cuidados corresponsables y conciliación.                                      | Concienciar sobre los cuidados corresponsables y los derechos en materia de conciliación, incentivando el papel de los hombres en los cuidados. |
|  |  |   | Facilitar la conciliación y los cuidados corresponsables desde la entidad.  |
|  |  | Formación en igualdad de género   | Promocionar la formación en igualdad de género como valor de la entidad   |
|  |  |   | Garantizar que el conjunto de la formación que se realiza la entidad incorpore la perspectiva de género   |
|  |  |   | Incorporar la formación en género de la plantilla, adecuada a sus puestos de trabajo y relevancia para la igualdad de género                    |
|  |  |   | Facilitar la asistencia y participación de la plantilla a jornadas y cursos sobre de igualdad de género   |
|  |  | Salud laboral y prevención de riesgos laborales                               | Incorporar la perspectiva de género en la planificación en salud y prevención de riesgos laborales  |
|  |  |   | Conocer los riesgos a la salud laboral de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género   |
|  |  | Prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género | Prevenir y actuar ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género  |
|  |  |   | Formar en prevención y actuación ante acoso sexual, sexista y la violencia de género  |

|   |   |                           |  |
|---|---|---------------------------|--|
|   |   |                           | <p>Concienciar en prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género</p> <p>Crear redes con entidades e instituciones públicas especializadas en la prevención y atención de las violencias de género</p>   |
| Responsabilidad de Género y Acción Social | Reforzar el compromiso de responsabilidad social para la eliminación de las desigualdades de género | Responsabilidad de Género | <p>Incorporar el enfoque de género en la política de RSC desde la RG</p> <p>Fomentar que la contratación proporcione beneficios sociales, promuevan la equidad de género y actúen frente el acoso sexual y sexista.</p>  |
|   |   | Acción Social             | <p>Conocer la incorporación del enfoque de género desde una perspectiva interseccional en la acción social de Radio ECCA para establecer medidas que afiancen su compromiso con la justicia de género</p> <p>Fomentar que los planes, programas y proyectos de acción social velen por la igualdad de género y tengan en cuenta la interseccionalidad</p> <p>Potenciar iniciativas de acción social dirigidas a la justicia de género desde una perspectiva interseccional</p> |
|   |   |                           | Voluntariado   |
|   |   | Educación y Comunicación  | Integrar la perspectiva de género en los servicios educativos y comunicativos  |

|  |  |           |  |
|--|--|-----------|--|
|  |  |           | Visibilizar las iniciativas de igualdad de género de Radio ECCA  |
|  |  | Educación | Garantizar que los planes de centro velen por la igualdad de género  |
|  |  |           | Incorporar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo curricular de Radio ECCA   |
|  |  |           | Promocionar el conocimiento en torno a la igualdad de género, la diversidad sexual y las violencias de género desde una perspectiva interseccional |

## EJE ESTRATÉGICO I. CAMBIO INSTITUCIONAL

La creación de una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género implica revisar los procesos y las rutinas de la entidad para integrar la igualdad de género como principio y requisito de funcionamiento que implique a toda la organización: dirección, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.

### Área 1. La igualdad de género en los documentos rectores y programáticos de la entidad

**Diagnosis:** La igualdad y perspectiva de género aparecen reflejadas de forma débil en los distintos documentos rectores, así como en las memorias de la entidad. Mientras que uno de los aspectos más considerados es la incorporación de un uso del lenguaje inclusivo (en concreto no sexista), hay escasas referencias explícitas a la igualdad en los distintos documentos. En este sentido, se hace necesario que estos documentos reflejen el compromiso de la entidad con la igualdad de género.

| OBJETIVOS   | MEDIDAS   | ÁREAS           |
|---|---|-----------------|
| 1. Garantizar que los documentos rectores de la entidad velen por la igualdad de género y la incorporen de manera transversal | 1.1. Modelo general aplicable a los distintos documentos en el que se definan los conceptos clave, los contenidos, el formato y la metodología.   | Todas las áreas |
|   | 1.2. Incorporación de la igualdad de género en todos los documentos rectores de la entidad: Documento de Buen Gobierno, Documento Institucional de Identidad, las Normas y Plan de Convivencia y los Estatutos de la entidad. |                 |

## Área 2. Sistemas de información y evaluación con perspectiva de género

**Diagnosis:** Existe un déficit relacionado con los sistemas de desagregación de datos por género que queda reflejado en la falta de análisis de género en las memorias de la entidad. Esto dificulta la incorporación de medidas correctoras de las desigualdades de género y tendentes a la transformación de las relaciones de género. Tener sistemas unificados de registro favorece los análisis de género en las evaluaciones de la entidad, así como otros análisis que se quieran realizar. La incorporación de identidades no binarias en los registros permite incorporar la diversidad sexual y de género como eje de análisis interseccional.

| OBJETIVOS   | MEDIDAS   | ÁREAS   |
|---|---|---|
| 1. Promover que todos los sistemas de recogida de datos los desagreguen por género incluyendo opciones no binarias. | 1.1. Datos desagregados por género en todos los sistemas de registro incluyendo las posibilidades: mujer, hombre, persona no binaria y otras. | Jefatura de Área de RRHH<br>Subdirección de innovación y servicios tecnológicos |
| 2. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación y memorias de la entidad     | 2.1. Creación de un sistema de indicadores para el análisis de género.  | Jefatura de Área de RRHH<br>Subdirección de innovación y servicios tecnológicos |

### Área 3. Estructuras institucionales de promoción de la igualdad de género

**Diagnosis:** Uno de los requisitos para éxito del plan es contar con personas dedicadas a ello con la formación necesaria y estructuras que lo favorezcan. A pesar de que la igualdad de género es considerada un principio de la entidad, no puede garantizarse en la medida en que no haya una estructura que vele por que se cumpla. El proceso de elaboración de este plan comenzó con la adquisición de un compromiso por parte de la entidad que posteriormente se concretó en la creación de la comisión de igualdad encargada de elaborar y aprobar el plan. Para su seguimiento y evaluación es necesario configurar un espacio propio y garantizar que haya personas dedicadas a esta tarea con formación específica.

| OBJETIVOS  | MEDIDAS  | ÁREAS |
|--|--|-------|
| 1. Generar espacios paritarios (representación de personas trabajadoras/entidad y de género) que velen por la igualdad de género | 1.1. Comisión de seguimiento del plan de igualdad. | Todas |

|  |  |                                      |
|--|--|--------------------------------------|
| en la entidad y realicen el seguimiento y evaluación del plan.   |  |                                      |
| 2. Garantizar la transversalidad de género disponiendo de personas en los puestos directivos de la entidad encargadas de promover la igualdad de género y velar por el cumplimiento del plan | 2.1. Inclusión de la función de agente de igualdad de género en la Jefatura Recursos Humanos.  | Jefatura Recursos Humanos.           |
|  | 2.2. Inclusión de la función de promoción de la igualdad en todas las subdirecciones y jefaturas   | Todas las subdirecciones y jefaturas |
|  | 2.3. Garantizar la capacitación de las personas responsables.  | Todas las subdirecciones y jefaturas |
| 3. Facilitar la dedicación del personal a la promoción de la igualdad de género en Radio ECCA  | 3.1. Inclusión de la función de igualdad de género al personal estableciendo un tiempo de dedicación semanal para ello dentro de la jornada laboral.                       |                                      |
|  | 3.2. Reconocimiento de las horas de dedicación a la igualdad a las personas que forman parte de equipos de supervisión y comisión de igualdad dentro de su jornada laboral |                                      |

## Área 4. Representatividad e igualdad de género en la estructura organizativa

**Diagnosis:** La entidad sigue una estructura jerárquica. Presenta un equilibrio paritario en su segundo nivel de la estructura, las Subdirecciones y Jefaturas, con una composición óptima en los términos que recoge la LOIEMH en cuanto a representatividad. Sin embargo, los ámbitos siguen adscripciones de género mostrando segregación horizontal. Existe un equilibrio paritario en la Dirección, condicionada a que la Dirección Gerente sea ocupada por una mujer. En caso contrario, ese equilibrio se rompería dado que la Dirección Titular estará representada por designación de un miembro de la Compañía de Jesús. Tanto el Patronato como la Comisión Ejecutiva, espacios donde se concentra el poder y la toma de decisiones, están masculinizados no existiendo representación paritaria, determinando la segregación vertical de la entidad y delimitando un techo infranqueable. Por otro lado, se manifiesta en cierta medida, la adscripción por género de la distribución de los espacios de liderazgo generando una segregación horizontal.

| OBJETIVOS  | MEDIDAS  | ÁREAS   |
|--|--|---|
| 1. Potenciar la distribución equilibrada de géneros en la estructura organizativa incluyendo medidas para corregir la segregación vertical y horizontal y asegurar la paridad de la entidad en la estructura organizativa. | 1.1. Inclusión de un apartado en el art. 14 de los Estatutos de la entidad en el que se establezca que, de conformidad con la LOIEMH, se tendrá en cuenta que mientras que la Dirección Titular sea asumida por un miembro de la Compañía de Jesús, la Dirección Gerente deberá preferentemente estar ocupada por una mujer en condiciones de igual mérito, como medida correctora de la segregación vertical en la estructura organizativa de la entidad. | Órganos de gobierno de la Fundación: Patronato, Comisión Ejecutiva y Dirección Titular. |



|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>1.2. Inclusión de un apartado en el art. 17 de los Estatutos de la entidad en el que se establezca que, de conformidad con la LOIEMH, se favorecerá la composición paritaria de las personas miembro del Patronato, interpellando a las entidades participantes cuando sea oportuno.</p> | <p>Órganos de gobierno de la Fundación: Patronato, Comisión Ejecutiva y Dirección Titular.</p> |
|  | <p>1.3. Inclusión de una cláusula de paridad para la selección de personas en Subdirecciones y Jefaturas como medida de diversificación de género de la plantilla: se optará por el género menos representado en situaciones de igual mérito.</p>   | <p>Jefatura de Área de RR.HH.</p>  |
|  | <p>1.4. Inclusión de cláusula de acción positiva como criterio de diversificación de género de la estructura organizativa corrigiendo la división por género de los ámbitos de actividad: a igual mérito se optará por el género menos representado.</p>                                    | <p>Jefatura de Área de RR.HH.</p>  |

## Área 5. Recursos financieros y presupuestos con perspectiva de género

**Diagnosis:** La entidad no cuenta con una asignación específica de recursos para la igualdad de género. Las actuaciones que se realizan en este terreno dependen, como casi toda la actividad que desarrolla la entidad, de la financiación pública. En este caso, además, se concreta en subvenciones específicas de organismos oficiales relacionados con la materia. Uno de los requisitos para el éxito del plan de igualdad es contar con recursos económicos para poder desarrollar sus medidas. Por otro lado, es necesario incorporar el análisis del impacto de género de los presupuestos de la entidad como medida para la transversalidad de género ya que tiene el potencial para ayudar a identificar una serie de desigualdades que están implícitas en la base de las políticas de la entidad.

| OBJETIVOS   | MEDIDAS   | ÁREAS                      |
|---|---|----------------------------|
| 1. Implementar progresivamente la perspectiva de género en el presupuesto de la entidad | 1.1. Creación de un sistema de indicadores para el análisis de género al presupuesto.   | Jefatura de Administración |
| 2. Incrementar los fondos dedicados a la política de igualdad de género de la entidad.  | 2.1. Análisis de los presupuestos para incorporar fondos para la aplicación del plan de igualdad.<br>2.2. Búsqueda de posibles organismos para la captación de fondos públicos y privados para el desarrollo de las medidas del plan de igualdad. | Todas las Áreas            |

## EJE ESTRATÉGICO II. LA GESTIÓN DE PERSONAS

Para caminar hacia la integración de la perspectiva de género en la gestión de personas de la entidad es necesario atender a la política de igualdad de género en los procesos internos de la entidad entendiendo que estos redundan en la sociedad. Estos son: el reclutamiento y la selección, promoción y desarrollo de carrera, retribución, cuidados corresponsables y conciliación, formación, salud laboral y prevención de riesgos y la actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género.

## Área 1. Reclutamiento y selección

**Diagnosis:** Los procesos de selección están basados en competencias, evitando los sesgos objetivos de género y no se evidencian prácticas que influyan directamente en las oportunidades de acceso al empleo. Pero existe segregación horizontal por áreas y las personas que realizan la selección no cuentan con formación en género y políticas de igualdad. En este sentido, se considera importante contar con medidas que neutralizar los sesgos subjetivos de género en los procesos de selección y que corrijan la segregación horizontal de la entidad. Por otro lado, desde una perspectiva interseccional, se considera necesario incorporar medidas que tengan en cuenta las situaciones que pueden disminuir las oportunidades de algunas mujeres al empleo.

| OBJETIVOS  | MEDIDAS   | ÁREAS                      |
|--|---|----------------------------|
| 1. Realizar procesos de selección y contratación que fomenten la diversificación de la plantilla en términos de género como medida correctora de la segregación horizontal | 1.1. Análisis de la segregación horizontal<br>1.2. Medida de diversificación de género de la plantilla: a igual mérito contratación de mujeres en categorías masculinizadas y hombres en feminizadas. | Jefatura de Área de RR.HH. |
| 2. Favorecer la inclusión de mujeres con dificultades de acceso al empleo atendiendo las situaciones definidas como prioritarios   | 2.1. Inclusión como criterio de valoración en el reclutamiento estar en alguna de las situaciones definidas como prioritarias en el acceso al empleo en relación con los ejes:                        | Jefatura de Área de RR.HH. |

|  |   |                                   |
|--|---|-----------------------------------|
|  | <p>edad, capacidad funcional, violencia de género, diversidad sexual, etc.</p> <p>2.2. Convenio con entidades que favorezcan la inserción de mujeres en el mercado laboral en situaciones definidas como prioritarias</p> |                                   |
| <p>3. Pautar la selección de personas para garantizar la igualdad de género en el acceso al empleo</p> | <p>3.1. Creación de un manual de procedimiento de selección de personal que incorpore medidas correctoras del sexismo y favorezcan la igualdad de género en los procesos de selección</p>                                 | <p>Jefatura de Área de RR.HH.</p> |

## Área 2. Promoción y desarrollo de carrera

**Diagnosis:** los procesos de promoción interna parecen asegurar la igualdad de oportunidades porque se basan en competencias profesionales, se publican interna y externamente (con tratamiento diferenciado) pero la falta de sistematización de datos en base a indicadores orientados a un análisis de género de la promoción interna no permite mayor complejidad en las conclusiones y, por tanto, en las medidas, que desde la perspectiva de este plan, no solo atienden a la igualdad de oportunidades sino que interviene en las relaciones de género.

| OBJETIVOS   | MEDIDAS   | ÁREAS                             |
|---|---|-----------------------------------|
| <p>1. Estudiar el impacto de género en los procesos de promoción y desarrollo de carrera.</p> | <p>1.1. Incorporación a las bases de datos de la entidad herramientas de sistematización de la información que posibiliten el análisis de datos cuantitativo de</p> | <p>Jefatura de Área de RR.HH.</p> |

|  |   |                            |
|--|---|----------------------------|
|  | los procesos de selección desde una perspectiva de género.  |                            |
|  | 1.2. Análisis de género de las barreras a la promoción de las mujeres desde una perspectiva interseccional.                           |                            |
| 2. Potenciar la promoción y el desarrollo de carrera profesional de manera igualitaria, evitando sesgos de género en intersección con otros ejes de desigualdad. | 1.3. Protocolo de promoción y desarrollo de carrera desde la perspectiva de género que tenga en cuenta la perspectiva interseccional. | Todas las Áreas.           |
| 3. Incorporar la formación en igualdad de género en los planes de carrera  | 1.4. Formación en igualdad de género en los planes de carrera   | Jefatura de Área de RR.HH. |

### Área 3. Retribución

**Diagnosis:** la entidad cuenta con un sistema retributivo universal (a través de convenio) basado en las categorías y grupos profesionales, que parece que disminuye las arbitrariedades de género en la designación de los salarios. Pero la falta de sistematización de los datos limita su análisis desde la perspectiva de género.

| OBJETIVOS   | MEDIDAS  | ÁREAS  |
|---|--|--|
| 2. Estudiar el impacto de género en las retribuciones | 2.1. Incorporación a las bases de datos de la entidad herramientas de sistematización de la información que posibiliten el análisis de datos cuantitativo de las retribuciones desde una perspectiva de género | Jefatura de Área de RR.HH. y Jefatura de Área de Administración. |

#### Área 4. Cuidados corresponsables y conciliación.

**Diagnosis:** las medidas de conciliación de la entidad están recogidas en los convenios colectivos de aplicación que se refieren a los establecidos por la LOIEMH, pero no recogen medidas extraordinarias que amplíen o mejoren dichas medidas. Más de la mitad de la plantilla tiene dedicación al cuidado de familiares (especialmente descendencia), un porcentaje elevado de la plantilla desconoce la legislación en materia de conciliación y un bajo porcentaje ha hecho uso de las medidas recogidas en el convenio en su mayor parte por “no haberlas necesitado” que contrasta con el porcentaje significativo de mujeres consideren que usar las medidas de conciliación implica una pérdida de oportunidades laborales. Por último, La falta de sistematización de datos dificulta en análisis de género de la conciliación en la entidad.

| OBJETIVOS  | MEDIDAS   | ÁREAS   |
|--|---|---|
| 1. Concienciar sobre los cuidados corresponsables y los derechos en materia de conciliación. | 1.1. Campaña de concienciación dirigida a la plantilla sobre los cuidados corresponsables y sus derechos en materia de conciliación con especial atención a la incorporación de los hombres al cuidado. | Adjuntía de relaciones y Comunicación Institucional |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>2. Facilitar la conciliación y los cuidados corresponsables desde la entidad.</p> | <p>2.1. Permiso parental ampliado por la entidad en 7 días.</p> <p>2.2. Servicio de apoyo al cuidado: facilitando el acceso campamentos en periodo vacacional para hijos/as del personal sea gestionado por la propia entidad, dentro de proyectos que se desarrollen, con descuentos o sufragando plazas a través de convenio con entidades.</p> <p>2.3. Teletrabajo en situaciones de necesidad de cuidado acreditado y cuando el puesto lo permita.</p> <p>2.4. Ajuste del horario para facilitar la conciliación.</p> <p>2.5. Elección de horario flexible durante el periodo de lactancia</p> <p>2.6. Protocolo de medidas de apoyo a los puestos de trabajo que por sus particularidades pudiera suponer un impedimento en el disfrute de medidas de conciliación,</p> | <p>Jefatura de Área de RR.HH.<br/>Subdirección de Acción Social y Administración<br/>Subdirección de Producción e Intervención Educativa</p> |
|--|--|--|

## Área 5. Formación en igualdad de género

**Diagnosis:** en el momento en el que se realiza el diagnóstico la formación en igualdad no forma parte del Plan de Formación 2017-2018 ni se incorpora en los cuestionarios de intereses de la plantilla para el diseño del plan de formación. Se concluye que no se ha realizado hasta ahora formación específica en esta materia. Esto contrasta con la autovaloración de plantilla respecto a la formación en igualdad que es elevada, pero no se conoce la formación formal en esta materia. Ninguna de las personas del equipo directivo y responsables de área cuenta con formación oficial en igualdad, a la vez que es valorada como fundamental en el proceso de desarrollo del I Plan de Igualdad.

| OBJETIVOS   | MEDIDAS  | ÁREAS                      |
|---|--|----------------------------|
| 1. Promocionar la formación en la igualdad de género como valor en la entidad.  | 1.1. Incorporación de criterio de formación en igualdad de género en los procesos de selección de la entidad.<br>1.2. Incorporación de la igualdad de género como mérito en la promoción profesional | Jefatura de Área de RR.HH. |
| 2. Garantizar que el conjunto de la formación que realiza la entidad incorpore la perspectiva de género.                        | 2.1. Guía de inclusión de la perspectiva de género en la formación.<br>2.2. Supervisión de la formación desde la perspectiva de género   | Todas las Áreas.           |
| 3. Incorporar la formación en género a la plantilla, adecuada a sus puestos de trabajo y relevancia para la igualdad de género. | 3.1. Plan de formación en género   | Jefatura de Área de RR.HH. |



|  |  |                            |
|--|--|----------------------------|
| 4. Facilitar la asistencia y participación de la plantilla a jornadas y cursos sobre de igualdad de género | 4.1. Asistencia a jornadas y cursos sobre igualdad de la plantilla | Jefatura de Área de RR.HH. |
|--|--|----------------------------|

## Área 6. Salud laboral y prevención de riesgos laborales

**Diagnosis:** ninguno de los documentos de referencia el Plan de SPRL (actualizado en el periodo de realización del diagnóstico) ni los convenios de aplicación incorporan la perspectiva de género ni hacen mención específica a la igualdad de género, esto se evidencia en la falta de conocimiento sobre el impacto de género en la salud laboral.

| OBJETIVOS   | MEDIDAS   | ÁREAS                      |
|---|---|----------------------------|
| 1. Incorporar la perspectiva de género en la planificación en salud y prevención de riesgos laborales | 1.1. Revisión del Plan de SPRL para ajustarlo a la Ley 1/2010 desde una concepción de la salud integral y con perspectiva de género, que tenga en cuenta medidas de protección adecuadas relativas a la salud y seguridad en el embarazo o en periodo de lactancia. | Jefatura de Área de RR.HH. |
| 2. Conocer los riesgos a la salud laboral de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.   | 2.1. Estudio de la SPRL desde la perspectiva de género  | Jefatura de Área de RR.HH. |

## Área 7. Prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género.

**Diagnosis:** en la entidad hay una alta sensibilidad en torno al sexismo. El acoso sexual y la violencia de género no se perciben como problemáticas por ser un espacio laboral feminizado y, en general, la plantilla se considera lo suficientemente preparada para identificar situaciones de discriminación. Esto no la exime de la necesidad de tener un marco de actuación que pueda dar respuesta a posibles situaciones de discriminación sexista, de acoso laboral sexual o por razón de género, así como de violencia de género. De hecho, el diagnóstico arroja una situación de acoso sexual. Por ello se hace necesario articular medidas en esta dirección, que tengan en cuenta la complejidad de las relaciones de género en la entidad y la dirección de las discriminaciones y violencias que pueden darse.

| OBJETIVOS  | MEDIDAS   | ÁREAS                      |
|--|---|----------------------------|
| 1. Prevenir y actuar ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género                | 1.1. Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género de conformidad con la Ley 3/2007 (art. 48) que evite el acoso sexual y por razón de sexo, y que arbitre procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular<br><br>1.2. Incluir el protocolo en las Normas y Plan de Convivencia | Jefatura de Área de RR.HH. |
| 2. Formar en prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género | 2.1. Inclusión de la formación en prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género en el Plan de Formación de la entidad.  | Todas las áreas            |

|   |   |   |
|---|---|---|
| 3. Concienciar en prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género                               | 3.1. Campaña de concienciación e información sobre el protocolo y recursos en materia de violencia de género. | Todas las Áreas                                     |
| 4. Crear redes con entidades e instituciones públicas especializadas en la prevención y atención de las violencias de género. | 4.1. Convenios de colaboración con entidades especializadas en violencias de género.                          | Adjuntía de Relaciones y Comunicación Institucional |

## EJE ESTRATÉGICO III. Responsabilidad Social y Género y Acción Social

Para avanzar en una perspectiva de la igualdad transformativa debe reforzarse la responsabilidad social de la entidad desde una perspectiva de género, con ello se refuerza el compromiso de Radio ECCA para la eliminación de las desigualdades de género. Esta se concreta en la profundización de la perspectiva de la responsabilidad de género, la acción social y el voluntariado de la entidad.

### Área 1. Responsabilidad de Género

**Diagnosis:** la entidad tiene una política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) fuerte y consolidada a lo largo de su andadura con una clara dirección hacia la gestión ética y sostenible. Sin embargo, la igualdad de género y lucha contra todas las formas de discriminación y violencia por género, en su carácter interno y externo está escasamente formulada. Ahora bien, que la entidad desarrolle programas de responsabilidad social, implica que cuenta con un soporte que le permite integrar la igualdad de género como eje transversal.

| OBJETIVOS | MEDIDAS | ÁREAS |
|-----------|---------|-------|
|-----------|---------|-------|

|  |  |                                    |
|--|--|------------------------------------|
| 1. Incorporar el enfoque de género en la política de RSC desde la RG   | 1.1. Plasmar las pautas y recomendaciones de la RG en la política de RSC de la entidad<br>1.2. Documento de compromiso con la RG   | Todas las áreas                    |
| 1. Fomentar que la contratación proporcione beneficios sociales, promuevan la equidad de género y actúen frente el acoso sexual y sexista. | 1.1. Decálogo de igualdad de género en la subcontratación de servicios donde se incorpore el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, sexista y por orientación sexual e identidad y expresión de género de Radio ECCA.                           | Todas las áreas                    |
|  | 1.2. Incorporación de cláusulas de género en los pliegos de contratación con otras entidades en las que se incorpore el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, sexista y por orientación sexual e identidad y expresión de género de Radio ECCA | Jefatura de Área de Administración |

## Área 2. Acción Social

**Diagnosis:** esta área no fue analizada en los diagnósticos, pero ello no impide que deba ser incorporada en el plan por su importancia estratégica en la igualdad de género desde una perspectiva transversal y transformativa. La perspectiva de género se ha venido incorporando a la acción social de la entidad de manera progresiva, pero es necesario conocer su impacto, así como un compromiso formal en esta materia.

| OBJETIVOS   | MEDIDAS  | ÁREAS  |
|---|--|--|
| 1. Conocer la incorporación del enfoque de género desde una perspectiva interseccional en la acción social de Radio ECCA para establecer medidas que caminen en la dirección de afianzar el compromiso de la entidad con la justicia de género. | 1.1. Diagnóstico sobre la perspectiva de género en la acción social que desarrolla Radio ECCA  | Subdirección de Acción Social y Administración |
| 2. Fomentar que los planes, programas y proyectos velen por la igualdad de género y que tenga en cuenta la interseccionalidad.  | 2.1. Incorporación de la perspectiva de género e interseccional a los planes, programas y proyectos de la entidad<br>2.2. Creación de un equipo de supervisión de la perspectiva de género e interseccionalidad en la acción social. | Subdirección de Acción Social y Administración |
| 3. Potenciar iniciativas de acción social dirigidas a la justicia de género desde una perspectiva interseccional.   | 3.1. Planes, programas y proyectos específicos de igualdad de género y prevención y atención a la violencia de género, que tengan en cuenta la diversidad de mujeres y la interseccionalidad   | Subdirección de Acción Social y Administración |

### Área 3. Voluntariado

**Diagnosis:** esta área no fue analizada en los diagnósticos por lo que no se cuenta con un análisis de género del voluntariado en la entidad.

| OBJETIVOS  | MEDIDAS   | ÁREAS   |
|--|---|---|
| 1. Conocer el grado de incorporación de la perspectiva de género a la gestión del voluntariado | 1.1. Diagnóstico del voluntariado desde una perspectiva de género | Subdirección de Acción Social y Administración.<br>Subdirección de Producción e Intervención Educativa. |

## EJE ESTRATÉGICO III. EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN

La educación y comunicación son ejes fundamentales en la labor que realiza Radio ECCA. Integrar la perspectiva de género en estas dos áreas es una palanca de cambio social fundamental para contribuir a la justicia de género.

### Área 1. Comunicación, lenguaje e imagen inclusivos y no sexistas

**Diagnosis:** uno de los aspectos clave en los que se ha evidenciado el compromiso con la igualdad de género de la entidad es en el área de comunicación y, en concreto, en la radio. A pesar de ello, siguen existiendo carencias relacionadas con la inclusión de la perspectiva de género por la falta de herramientas y estructuras que le den continuidad, las principales son la falta de criterios comunes para la comunicación desde la perspectiva de género, la formación del personal y la supervisión de los procesos comunicativos. Asimismo, es necesario poner en valor el trabajo que se viene realizando de promoción de la igualdad en el ámbito radiofónico. Se destaca que el uso no sexista del lenguaje es uno de los logros destables de la entidad en cuento a la igualdad de género. Desde una perspectiva interseccional, nos interesa que la política

comunicativa de la entidad no sólo no invisibilice a la población femenina o no haga un uso sexista de la imagen y el lenguaje, sino que, desde una perspectiva inclusiva, atienda a la diversidad desde el punto de vista de la comunicación: representación de la diversidad de género, sexual, étnica, funcional, etc.

| OBJETIVOS   | MEDIDAS  | ÁREAS   |
|---|--|---|
| 1. Garantizar la perspectiva de género en la comunicación y el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen en Radio ECCA. | 1.1. Manual de estilo para la perspectiva de género en la comunicación y el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen. | Adjuntía de Relaciones y Comunicación Institucional |
|   | 1.2. Formación sobre comunicación desde la perspectiva de género   |   |
|   | 1.3. Sistema de indicadores para la evaluación de la perspectiva de género en la comunicación                                    |   |
|   | 1.4. Equipo de supervisión de la perspectiva de género en la comunicación  |   |
| 2. Visibilizar las iniciativas de igualdad de Radio ECCA  | 2.1. Distintivo de igualdad de género de Radio ECCA para identificar las iniciativas de igualdad realizadas                      | Todas las áreas.                                    |
|   | 2.2. Banco de conocimiento de igualdad de género.  |   |

## Área 2. Educación

**Diagnosis:** siendo evidente el compromiso con la igualdad de género de la entidad, el avance en relación con la incorporación del uso no sexista del lenguaje y habiendo acometido dos procesos diagnósticos siguen evidenciándose algunos déficits en cuanto a la perspectiva de género en el ámbito educativo. Las más destacadas son la inclusión de la igualdad de género en los planes de centro, las dificultades para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo curricular y la falta de formación y de criterios unificados entre el personal.

| OBJETIVOS   | MEDIDAS  | ÁREAS  |
|---|--|--|
| 1. Garantizar que los planes de centro velen por la igualdad de género.                   | 1.1. Inclusión de la perspectiva de género en los planes de centro   | Subdirección de Producción e Intervención Educativa. |
| 2. Incorporar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo curricular de Radio ECCA | 2.1. Consolidación de un equipo de supervisión paritario en la medida de lo posible, de la perspectiva de género en educación. | Jefatura de Diseño y Desarrollo Curricular           |
|   | 2.2. Sistema de indicadores para la evaluación de la perspectiva de género en el material didáctico                            |  |



|   |   |  |
|---|---|--|
|   | 2.3. Formación sobre perspectiva de género en el diseño curricular  |  |
| 3. Promocionar el conocimiento en torno a la igualdad de género, diversidad sexual y violencia de género, desde una perspectiva interseccional. | 3.1. Inclusión de cursos específicos la igualdad de género, diversidad sexual y violencia de género en la oferta formativa. | Subdirección de Producción e Intervención Educativa. |
|   | 3.2. Inclusión de la perspectiva de género y la interseccionalidad en los cursos del Aula Abierta.                          |  |

## CALENDARIZACIÓN

El periodo de implantación del I Plan Estratégico de Igualdad de Género de Radio ECCA es de cuatro años, de 2019 a 2023 lo que dificulta la calendarización pormenorizada. Sin embargo, es posible realizar una primera aproximación a partir de los años de implementación de las medidas, estableciendo qué objetivos se van a acometer en cada año y durante cuánto tiempo, de tal forma que se disponga de una herramienta que facilite la programación anual, pero que al mismo tiempo sea lo suficientemente flexible como para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo (Berdinsarea, 2008). A continuación, en la tabla 4 se hace una distribución temporal por ejes, áreas y objetivos generales y específicos a través de un Diagrama de Gantt que podrá servir de base para establecer calendarizaciones anuales en la comisión de seguimiento del plan.

Tabla 4. Calendarización.

| EJES                 | OBJETIVOS GENERALES   | ÁREAS  | OBJETIVOS ESPECÍFICOS  | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------|---|--|--|------|------|------|------|------|
| Cambio institucional | Promover y difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género | La igualdad de género en los documentos rectores y programáticos de la entidad | Garantizar que los documentos rectores de la entidad velen por la igualdad de género y la incorporen de manera transversal   |      |      |      |      |      |
|                      |   | Sistemas de información y evaluación con perspectiva de género                 | Promover que todos los sistemas de registro desagreguen los datos por género incluyendo opciones no binarias   |      |      |      |      |      |
|                      |   |  | Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación y memorias de la entidad   |      |      |      |      |      |
|                      |   | Estructuras institucionales de promoción de la igualdad de género              | Generar espacios paritarios que velen por la igualdad de género en la entidad y realicen el seguimiento y evaluación del plan  |      |      |      |      |      |
|                      |   |  | Garantizar la transversalidad de género disponiendo de personas en los puestos directivos de la entidad encargadas de promover la igualdad de género y velar por el cumplimiento del plan                              |      |      |      |      |      |
|                      |   |  | Facilitar la dedicación del personal a la promoción de la igualdad de género en Radio ECCA   |      |      |      |      |      |
|                      |   | Representatividad e igualdad de género en la estructura organizativa           | Potenciar la distribución equilibrada de géneros en la estructura organizativa incluyendo medidas para corregir la segregación vertical y horizontal y asegurar la paridad en la estructura organizativa de la entidad |      |      |      |      |      |

|                     |   |   |   |  |  |  |  |  |
|---------------------|---|---|---|--|--|--|--|--|
|                     |   | Recursos financieros y presupuestos con perspectiva de género | Implementar progresivamente la perspectiva de género en el presupuesto de la entidad  |  |  |  |  |  |
|                     |   |   | Incrementar fondos dedicados a la política de igualdad de género  |  |  |  |  |  |
| Gestión de personas | Incorporar el enfoque de género en la gestión de personas | Reclutamiento y selección                                     | Realizar procesos de selección y contratación que fomenten la diversificación de la plantilla en términos de género como medida correctora de la segregación horizontal |  |  |  |  |  |
|                     |   |   | Favorecer la inclusión de mujeres con dificultades de acceso al empleo atendiendo a las situaciones definidas como prioritarias   |  |  |  |  |  |
|                     |   |   | Pautar la selección de personas desde la perspectiva de género para garantizar la igualdad de género en el acceso al empleo   |  |  |  |  |  |
|                     |   | Promoción y desarrollo de carrera                             | Estudiar el impacto de género en los procesos de promoción y desarrollo de carrera  |  |  |  |  |  |
|                     |   |   | Potenciar la promoción y el desarrollo de carrera profesional de manera igualitaria, evitando sesgos de género  |  |  |  |  |  |
|                     |   | Retribución   | Estudiar el impacto de género en las retribuciones  |  |  |  |  |  |
|                     |   | Cuidados corresponsables y conciliación.                      | Concienciar sobre los cuidados corresponsables y los derechos en materia de conciliación  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | Incentivar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres   |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Incorporar medidas que faciliten la conciliación y los cuidados corresponsables   |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Formación en igualdad de género  | Promocionar la formación en igualdad de género como valor de la entidad   |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Garantizar que el conjunto de la formación que se realiza la entidad incorpore la perspectiva de género                       |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Incorporar la formación en género de la plantilla, adecuada a sus puestos de trabajo y relevancia para la igualdad de género  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Salud laboral y prevención de riesgos laborales  | Incorporar la perspectiva de género en la planificación en salud y prevención de riesgos laborales                            |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Conocer los riesgos a la salud laboral de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género                               |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Prevención y actuación ante el sexismo, el acoso laboral sexual o por razón de género y la violencia de género | Prevenir y actuar ante el sexismo, el acoso laboral sexual y por razón de género y la violencia de género                     |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Formar en prevención y actuación ante el sexismo, el acoso laboral sexual y por razón de género y la violencia de género      |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Concienciar en prevención y actuación ante el sexismo, el acoso laboral sexual y por razón de género y la violencia de género |  |  |  |  |  |  |

|   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
|   |   |  | Facilitar redes con entidades e instituciones especializadas en prevención y atención el sexismo, el acoso laboral sexual y por razón de género y la violencia de género |  |  |  |  |  |
| Responsabilidad de Género y Acción Social | Reforzar el compromiso de responsabilidad social para la eliminación de las desigualdades de género | Responsabilidad de Género                                | Incorporar el enfoque de género en la política de RSC desde la RG  |  |  |  |  |  |
|   |   |  | Fomentar que la contratación proporcione beneficios sociales y promueva la equidad de género   |  |  |  |  |  |
|   |   | Acción Social  | Conocer la incorporación de la perspectiva de género en la acción social de Radio ECCA para establecer medidas que afiancen su compromiso con la justicia de género      |  |  |  |  |  |
|   |   |  | Fomentar que los planes, programas y proyectos de acción social velen por la igualdad de género  |  |  |  |  |  |
|   |   |  | Potenciar iniciativas de acción social dirigidas a la justicia de género desde una perspectiva interseccional  |  |  |  |  |  |
| Voluntariado                              | Conocer el grado de incorporación de la perspectiva de género en la gestión del voluntariado        |  |  |  |  |  |  |  |
| Educación y Comunicación                  | Integrar la perspectiva de género en los servicios educativos y comunicativos                       | Comunicación, lenguaje e imagen inclusivos y no sexistas | Garantizar la perspectiva de género en la comunicación y el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en Radio ECCA  |  |  |  |  |  |
|   |   |  | Visibilizar las iniciativas de igualdad de género de Radio ECCA  |  |  |  |  |  |

|  |  |           |  |  |  |  |  |  |
|--|--|-----------|--|--|--|--|--|--|
|  |  | Educación | Garantizar que los planes de centro velen por la igualdad de género  |  |  |  |  |  |
|  |  |           | Incorporar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo curricular de Radio ECCA   |  |  |  |  |  |
|  |  |           | Promocionar el conocimiento en torno a la igualdad de género, la diversidad sexual y las violencias de género desde una perspectiva interseccional |  |  |  |  |  |

## PUBLICIDAD

La publicidad es un proceso fundamental para la correcta implantación del plan y para la dinamización e implicación de las personas. Por ello, es conveniente que sea planificada y utilizada tanto en el ámbito interno, como en el ámbito externo, adaptando los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades y las funciones de las personas a las que se dirige, incluyendo criterios de accesibilidad cognitiva, traducción a otras lenguas, etc. (Berdinsarea, 2008).

La publicidad del I Plan de Igualdad tiene una dimensión interna y otra externa. Respecto a la primera, se informará a todo el personal de la entidad del contenido del I Plan de Igualdad a través de los medios habituales por lo que se difunde la información de relevancia para la política corporativa. Además, se difundirá también la composición de la comisión de seguimiento y de los medios para comunicarse con ella. En cuanto a la segunda dimensión de la publicidad, tal y como se recoge en las medidas de este plan, se realizará una campaña informativa a través de la que se de a conocer el enfoque, objetivos y medidas del plan, así como las medidas iniciales: el banco de conocimiento radiofónico y el distintivo de igualdad de género de Radio ECCA.

## EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento y evaluación debe permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados y si se camina en la dirección marcada por los objetivos. Por ello, será un proceso abierto y flexible, facilitando también su articulación con otras líneas que se definan como estratégicas de la entidad en los próximos cuatro años.

La finalidad de este proceso de seguimiento del I Plan es triple (Berdinsarea, 2008, p. 74):

- 1) Conocer la evolución del grado de implantación del plan, y si es o no acorde con la calendarización, presupuesto y resultados esperados.
- 2) Crear un espacio para el asesoramiento y la reflexión con respecto a éxitos y dificultades existentes y los mecanismos de superación que al efecto se puedan implementar.
- 3) Mejorar, y en su caso, tomar decisiones sobre potenciales modificaciones que se pueden incorporar al plan teniendo en cuenta el necesario criterio de flexibilidad

Esta función será desarrollada por la comisión de igualdad, siendo un espacio en el que analizar la evolución, compartir inquietudes y dificultades y reflexionar de manera conjunta con respecto a cómo solventarlas lo que puede contribuir a un mayor y mejor desarrollo del plan. La comisión de igualdad es deseable que sea paritaria en cuanto al género y estará compuesta por un reducido número de personas a efectos operativos que tendrán formación en género y políticas de igualdad. Contará con reglamento de funcionamiento aprobado por las partes.

A lo largo del proceso se realizarán dos tipos de evaluaciones. La primera es la evaluación de proceso que permite conocer en qué medida se está cumpliendo los objetivos del I Plan y realizar modificaciones en función de la valoración que se haga y de las posibles eventualidades. Este tipo de evaluación se centra en cuatro aspectos:

- Propiedad: refiriéndose a la capacidad real que tiene el plan de incidir sobre la realidad.

- Idoneidad: se refiere al grado en el que las medidas propuestas son acertadas para alcanzar los objetivos.
- Efectividad: grado en que se han logrado conseguir los objetivos propuestos mediante la realización de las medidas.
- Eficacia: es la relación que existe entre los recursos utilizados y los resultados que se han alcanzado durante la implementación.

En este proceso de seguimiento es recomendable que los informes se elaboren semestralmente, si bien en función de las características del propio plan, puede resultar conveniente realizar informes con mayor frecuencia. No es recomendable que transcurra mucho tiempo entre periodos e informes de seguimiento, puesto que se perdería agilidad. Para la realización de estos informes, la comisión solicitará información a las jefaturas y subdirecciones (que como se incluye en este plan tendrán entre sus funciones la promoción de la igualdad). Para ello, se incluyen unas fichas de seguimiento (ver anexo 2) (Berdinsarea, 2008) que facilitarán la sistematización de datos y su posterior análisis en base a los aspectos anteriormente señalados. Las fichas tienen información relativa a cómo evolucionan las medidas diseñadas con respecto a lo planificado, dificultades y alternativas, grado de cumplimiento, recursos movilizados, presupuesto invertido, resultados esperados y no esperados de las acciones, etc. En el análisis se extraerán conclusiones sobre: a) cuáles son las principales dificultades y cuáles son las alternativas de solución para la consecución de los objetivos del plan planteados; b) evolución del grado de cumplimiento del documento programático. El documento resultante se dará a conocer a todo el personal directivo para que se tenga en cuenta en las directrices de la entidad.

Los informes de seguimiento permiten avanzar en la evaluación del proceso en cuanto al grado de cumplimiento del I Plan. Esto se complementará con la evaluación de los resultados que se realizará al final del plan y que marcará los objetivos del II Plan. De modo que la evaluación combinará el grado de cumplimiento de las medidas (través de los indicadores) con los resultados. Para realizar la evaluación se puede valorar la oportunidad de contar con apoyo externo.



## Variables, indicadores y unidades de medida.

Para facilitar el proceso de evaluación a continuación, se exponen las variables, indicadores y unidades de medida para el logro de los objetivos propuestos.

### EJE ESTRATÉGICO I. CAMBIO INSTITUCIONAL

| VARIABLE 1. INCLUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS DOCUMENTOS RECTORES Y PROGRAMÁTICOS DE LA ENTIDAD                       |   |   |                    |                 |
|---|---|---|--------------------|-----------------|
| OBJETIVOS   | INDICADORES   | UNIDADES DE MEDIDA  | RESULTADO ESPERADO | BÁSICO/AVANZADO |
| 4. Garantizar que los documentos rectores de la entidad velen por la igualdad de género y la incorporen de manera transversal | 4.1. Existencia de un modelo general aplicable a los distintos documentos en el que se definan los conceptos clave, los contenidos, el formato, el lenguaje inclusivo y la metodología.                             | Sí/No   | Sí                 |                 |
|   | 4.2. Referencia a la igualdad de género en los documentos rectores de la entidad: Documento de Buen Gobierno, Documento Institucional de Identidad, las Normas y Plan de Convivencia y los Estatutos de la entidad. | Porcentaje de documentos que incorporan la igualdad de género | 100%               |                 |

| VARIABLE 2. LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN INCORPORAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO                            |   |  |                    |                 |
|---|---|--|--------------------|-----------------|
| OBJETIVOS   | INDICADORES   | UNIDADES DE MEDIDA   | RESULTADO ESPERADO | BÁSICO/AVANZADO |
| 3. Promover que todos los sistemas de recogida de datos los desagreguen por género incluyendo opciones no binarias. | 3.1. Existen sistemas de registro de datos desagregados por género en todos los sistemas de registro incluyendo las posibilidades: mujer, hombre, persona no binaria y otras. | Porcentaje de sistemas de registro con datos desagregados por género | Entre 80%-100%     |                 |
|   |   | Porcentaje de áreas desagregan los datos por género                  | Entre 80%-100%     |                 |
| 4. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación y memorias de la entidad     | 4.1. Existe un sistema de indicadores para el análisis de género en las evaluaciones y memorias   | - Sí/No  | Sí                 |                 |
|   | 4.2. Las memorias de la entidad incorporan el análisis de género  | - Porcentaje de memorias con análisis de género                      | Entre 80%-100%     |                 |

| <b>VARIABLE 3. ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>   |  |  |                                      |                        |
|---|--|--|--------------------------------------|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>  | <b>INDICADORES</b>   | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b>  | <b>RESULTADO ESPERADO</b>            | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 4. Generar espacios paritarios (representación de personas trabajadoras/entidad y de género) que velen por la igualdad de género en la entidad y realicen el seguimiento y evaluación del plan. | 4.1. Existe una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad   | Sí/No  | Sí                                   | BÁSICO                 |
|   | 4.2. Paridad en la representación de la comisión de seguimiento  | Sí/No  | Sí                                   |                        |
|   | 4.3. La comisión de igualdad realiza sesiones de seguimiento del plan  | - Número de sesiones de seguimiento anuales  | - 2 sesiones de seguimiento al año   |                        |
|   | 4.4. La comisión se reúne periódicamente   | - Número de reuniones de la comisión anuales   | - 12 reuniones al año                |                        |
|   | 4.5. Las personas que forman parte de la comisión cuentan con formación en igualdad  | - Porcentaje de las personas que componen la comisión que cuentan con formación en género<br>- Número de personas con formación superior en género | - 100%<br>- Al menos 1 persona       |                        |
| 5. Garantizar la transversalidad de género disponiendo de personas en los puestos directivos de la entidad encargadas de promover la igualdad de  | 5.1. Existe la función de agente de igualdad de género en la Jefatura Recursos Humanos y se establece tiempo de dedicación para ello | - Sí/No<br>- Tiempo de dedicación semanal  | - Sí<br>- Al menos 8 horas semanales | AVANZADO               |

|   |      |   |   |  |          |
|---|------|---|---|--|----------|
| género y velar por el cumplimiento del plan   | 5.2. | Existe la función de promoción de la igualdad en todas las subdirecciones y jefaturas y se establece tiempo de dedicación para ello                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí/No</li> <li>- Tiempo de dedicación semanal</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- Al menos 4 horas semanales</li> </ul> |          |
|   | 5.3. | Las personas responsables tienen capacitación en igualdad de género   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de personas responsables con formación en igualdad de género</li> </ul> | Entre 80%-100%   |          |
| 6. Facilitar la dedicación del personal a la promoción de la igualdad de género en Radio ECCA | 6.1. | Existe la función de igualdad de género del personal y se establece un tiempo de dedicación semanal para ello dentro de la jornada laboral.                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí/No</li> <li>- Tiempo de dedicación semanal</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- Al menos 2 horas semanales</li> </ul> | AVANZADO |
|   | 6.2. | Se reconocen de las horas de dedicación a la igualdad a las personas que forman parte de equipos de supervisión y comisión de igualdad dentro de su jornada laboral | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí/No</li> </ul>   |  |          |

| <b>VARIABLE 4. LA REPRESENTATIVIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>   |   |   |  |                        |
|--|---|---|--|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>   | <b>INDICADORES</b>  | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b>   | <b>RESULTADO ESPERADO</b>  | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 2. Potenciar la distribución equilibrada de géneros en la estructura organizativa incluyendo medidas para corregir la segregación vertical y horizontal y asegurar la paridad de la entidad en la estructura organizativa. | 2.1. Los Estatutos de la entidad incorporan la acción positiva en la Dirección Gerente  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí/No</li> <li>- Representación por géneros en la estructura organizativa</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- Distribución equilibrada en la estructura jerárquica</li> </ul>   | BÁSICO                 |
|  | 2.2. Los Estatutos de la entidad invitan a la la paridad en el Patronato.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí/No</li> <li>- Distribución por género en el Patronato</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- Paridad en el Patronato</li> </ul>                                |                        |
|  | 2.3. Existe una cláusula de paridad para la selección de personas en Subdirecciones y Jefaturas como medida de diversificación de género de la plantilla: se optará por el género menos representado en situaciones de igual mérito.            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí/No</li> <li>- Porcentaje de aplicación en función del número de procesos de selección</li> <li>- Aumento de la diversificación de la plantilla</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- Entre el 80%-100%</li> <li>- Un 10% más diversificada.</li> </ul> | BÁSICO                 |
|  | 2.4. Existe una cláusula de acción positiva como criterio de diversificación de género de la estructura organizativa corrigiendo la división por género de los ámbitos de actividad: a igual mérito se optará por el género menos representado. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí/No</li> <li>- Porcentaje de aplicación en función del número de procesos de selección</li> <li>- Porcentaje de aumento de la diversificación de la plantilla</li> </ul> |  | BÁSICO                 |

| <b>VARIABLE 5. RECURSOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>        |  |   |  |                        |
|---|--|---|--|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>  | <b>INDICADORES</b>   | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b>   | <b>RESULTADO ESPERADO</b>                    | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 3. Implementar progresivamente la perspectiva de género en el presupuesto de la entidad | 3.1. Existe un sistema de indicadores para el análisis de género al presupuesto. | - Sí/No<br>- Porcentaje de análisis de género de los presupuestos   | - Sí<br>- Entre el 80%-100%                  | AVANZADO               |
| 4. Incrementar los fondos dedicados a la política de igualdad de género de la entidad.  | 4.1. Se aportan fondos a la igualdad en los presupuestos de la entidad           | Sí/No   | Sí   | AVANZADO               |
|   | 2.2. Se captan fondos para la igualdad   | - Aumento del porcentaje anual de fondos para la igualdad de género<br>- Aumento del porcentaje de nuevos fondos captados para igualdad de género | - Incremento del 20%<br>- Incremento del 20% |                        |

## **EJE ESTRATÉGICO II. LA GESTIÓN DE PERSONAS**

| <b>VARIABLE 1. LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL</b> |  |                           |                           |                        |
|---|--|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>  | <b>INDICADORES</b>                                       | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b> | <b>RESULTADO ESPERADO</b> | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 4. Realizar procesos de selección y contratación  | 4.1. Se realiza el análisis de la segregación horizontal | Sí/No                     | Sí                        | BÁSICO                 |

|  |      |   |   |   |          |
|--|------|---|---|---|----------|
| que fomenten la diversificación de la plantilla en términos de género como medida correctora de la segregación horizontal        | 1.1. | Medidas de diversificación de género de la plantilla  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de aplicación en función del número de procesos de selección</li> <li>- Porcentaje de aumento de diversificación de la plantilla</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre el 80% y 100%</li> <li>- Incremento del 10%</li> </ul> | BÁSICO   |
| 2. Favorecer la inclusión de mujeres con dificultades de acceso al empleo atendiendo las situaciones definidas como prioritarias | 2.1. | Medidas de acceso al empleo de mujeres en situaciones prioritarias situaciones definidas como prioritarias en el acceso al empleo en relación con los ejes: edad, capacidad funcional, violencia de género, diversidad sexual, etc. | - Número de mujeres contratadas bajo este criterio.   | - 5% de las nuevas contrataciones   | AVANZADO |
|  | 2.2. | Convenio con entidades que favorezcan la inserción de mujeres en el mercado laboral en situaciones definidas como prioritarias  | - Número de convenios anuales   | - Al menos 1 convenio al año  | AVANZADO |
| 3. Pautar la selección de personas para garantizar la igualdad de género en el acceso al empleo                                  | 3.1. | Existe un manual para la promoción de la igualdad en el reclutamiento y la selección del personal.  | Sí/No   | Sí  | BÁSICO   |

| <b>VARIABLE 2. LA IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA</b>   |  |  |                             |                        |
|--|--|--|-----------------------------|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b>                          | <b>RESULTADO ESPERADO</b>   | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 4. Estudiar el impacto de género en los procesos de promoción y desarrollo de carrera.   | 2.2. Las bases de datos de la entidad cuentan con herramientas de sistematización de la información que posibilitan el análisis de datos cuantitativos de los procesos de selección desde una perspectiva de género. | Sí/No  | Sí                          | AVANZADO               |
|  | 2.3. Análisis de género de las barreras a la promoción de las mujeres desde una perspectiva interseccional   | Sí/No  | Sí                          |                        |
| 5. Potenciar la promoción y el desarrollo de carrera profesional de manera igualitaria, evitando sesgos de género en intersección con otros ejes de desigualdad. | 2.4. Existe un Protocolo de promoción y desarrollo de carrera desde la perspectiva de género que tenga en cuenta la perspectiva interseccional.  | - Sí/No<br>- Porcentaje de personas que lo conocen | - Sí<br>- Entre el 80%-100% | AVANZADO               |
| 6. Incorporar la formación en igualdad de género en los planes de carrera  | 2.5. La formación en igualdad de género forma parte de los planes de carrera   | Sí/No  | Sí                          | AVANZADO               |



| <b>VARIABLE 3. RETRIBUCIÓN IGUALITARIA</b>            |  |                           |                           |                        |
|---|--|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>                                      | <b>INDICADORES</b>   | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b> | <b>RESULTADO ESPERADO</b> | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 3. Estudiar el impacto de género en las retribuciones | 3.1. Existen sistemas que permiten la obtención de datos para el análisis de género de las retribuciones | Sí/No                     | Sí                        | BÁSICO                 |
|   | 3.2. Análisis de las retribuciones desde una perspectiva de género                                       | Sí/No                     | Sí                        |                        |

| <b>VARIABLE 4. PROMOCIÓN DE LOS CUIDADOS CORRESPONSABLES Y LA CONCILIACIÓN.</b>              |  |  |   |                        |
|--|--|--|---|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b>  | <b>RESULTADO ESPERADO</b>   | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 3. Concienciar sobre los cuidados corresponsables y los derechos en materia de conciliación. | 3.1. Concienciación de la plantilla sobre los cuidados corresponsables y sus derechos en materia de conciliación con especial atención a la incorporación de los hombres al cuidado. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de personas que conocen sus derechos y las medidas para la conciliación</li> <li>- Incremento en el porcentaje de uso de medidas de conciliación</li> <li>- Incremento en el porcentaje de uso de los hombres</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre el 80%-100%</li> <li>- Aumento del 20%</li> <li>- Aumento del 20%</li> </ul> | BÁSICO                 |

|   |      |   |  |  |          |
|---|------|---|--|--|----------|
| 4. Facilitar la conciliación y los cuidados corresponsables desde la entidad. | 4.1. | Existe un permiso parental ampliado por la entidad en 7 días  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que se acogen a este permiso</li> <li>- Nivel de satisfacción con esta medida</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre el 80-100% de las personas que podrían utilizarla</li> <li>- Elevado</li> </ul> | AVANZADO |
|   | 4.2. | Servicio de apoyo al cuidado: facilitando el acceso campamentos en periodo vacacional para hijos/as del personal sea gestionado por la propia entidad, dentro de proyectos que se desarrollen, con descuentos o sufragando plazas a través de convenio con entidades. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que utilizan el servicio</li> <li>- Nivel de satisfacción con esta medida</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre el 80-100% de las personas que podrían utilizarlo</li> <li>- Elevado</li> </ul> | AVANZADO |
|   | 4.3. | Teletrabajo en situaciones de necesidad de cuidado acreditado y cuando el puesto lo permita.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que lo utilizan</li> <li>- Nivel de satisfacción con esta medida</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre el 80-100% de las personas que podrían utilizarla</li> <li>- Elevado</li> </ul> | AVANZADO |
|   | 4.4. | Ajuste del horario para facilitar la conciliación.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que lo utilizan</li> <li>- Nivel de satisfacción con esta medida</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre el 80-100% de las personas que podrían utilizarla</li> <li>- Elevado</li> </ul> | AVANZADO |
|   | 4.5. | Elección de horario flexible durante el periodo de lactancia  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que lo utilizan</li> <li>- Nivel de satisfacción con esta medida</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre el 80-100% de las personas que podrían utilizarla</li> <li>- Elevado</li> </ul> | AVANZADO |

|  |   |   |  |          |
|--|---|---|--|----------|
|  |   |   |  |          |
|  | 2.6. Protocolo de medidas de apoyo a los puestos de trabajo que por sus particularidades pudiera suponer un impedimento en el disfrute de medidas de conciliación | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí/No</li> <li>- Número de personas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- Entre el 80-100% de quienes entran en los criterios.</li> </ul> | AVANZADO |

| <b>VARIABLE 5. LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO</b>                          |  |   |  |                        |
|--|--|---|--|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b>   | <b>RESULTADO ESPERADO</b>  | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 5. Promocionar la formación en la igualdad de género como valor en la entidad. | 1.1. La formación en igualdad de género es un criterio en los procesos de selección de la entidad. | - Porcentaje de personas con formación en igualdad de género de nueva contratación en Radio ECCA.   | - Al menos el 50%  | BÁSICO                 |
|  | 1.2. Incorporación de la igualdad de género como mérito en la promoción profesional                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de personas que promocionan con este mérito.</li> <li>- Porcentaje de incremento del número de personas con formación oficial en igualdad de género.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos el 10%</li> <li>- Al menos el 20%</li> </ul> | AVANZADO               |
| 6. Garantizar que el conjunto de la formación que realiza                      | 2.1. Existe una guía para la inclusión de la perspectiva de género en la formación.                | Sí/No   | Sí   | BÁSICO                 |

|   |   |  |                                      |          |
|---|---|--|--------------------------------------|----------|
| la entidad incorpore la perspectiva de género.  | 2.2. La formación incluye la perspectiva de género                                  | Porcentaje de formación con perspectiva de género.   | Al menos el 40%                      | AVANZADO |
| 7. Incorporar la formación en género a la plantilla, adecuada a sus puestos de trabajo y relevancia para la igualdad de género. | 3.1. Plan de formación en igualdad de género adecuado a los perfiles profesionales. | - Sí/No<br>- Incremento del porcentaje de personas con formación en género                     | - Sí<br>- Aumento de al menos el 20% |          |
| 8. Facilitar la asistencia y participación de la plantilla a jornadas y cursos sobre igualdad de género                         | 4.1. Asistencia a jornadas y cursos sobre igualdad de la plantilla                  | - Aumento del porcentaje de personas que asisten o participan en jornadas y cursos de igualdad | - Aumento de al menos el 20%         |          |

**VARIABLE 6. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

| <b>OBJETIVOS</b>  | <b>MEDIDAS</b>   | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b> | <b>RESULTADO ESPERADO</b> | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
|---|--|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| 3. Incorporar la perspectiva de género en la planificación en salud y prevención de riesgos laborales | 3.1. El Plan de SPRL se adecúa a la Ley 1/2010 desde una concepción de la salud integral y con perspectiva de género, que tenga en cuenta medidas de protección adecuadas relativas a la salud y seguridad en el embarazo o en periodo de lactancia. | Sí/No                     | Sí                        | BÁSICO                 |

|   |   |       |    |          |
|---|---|-------|----|----------|
| 4. Conocer los riesgos a la salud laboral de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género. | 4.1. Se conoce el impacto de la SPRL desde la perspectiva de género | Sí/No | Sí | AVANZADO |
|---|---|-------|----|----------|

| <b>VARIABLE 7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, SEXISTA Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.</b> |   |                           |                           |                        |
|---|---|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>  | <b>INDICADORES</b>  | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b> | <b>RESULTADO ESPERADO</b> | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 5. Prevenir y actuar ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género                       | 5.1. Existe un Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista   | Sí/No                     | Sí                        | BÁSICO                 |
|   | 5.2. El Protocolo de acoso de prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista está incluido en las Normas y Plan de Convivencia de Radio ECCA | Sí/No                     | Sí                        | BÁSICO                 |
| 6. Formar en prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género        | 6.1. Formación en prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género en el Plan de Formación de la entidad.              | Sí/No                     | Sí                        | BÁSICO                 |

|   |  |  |   |          |
|---|--|--|---|----------|
| 7. Concienciar en prevención y actuación ante el acoso sexual, sexista y la violencia de género                               | 7.1. Concienciación e información sobre el Protocolo de acoso sexual y sexista y los recursos en materia de violencia de género. | Porcentaje de la plantilla que conoce el protocolo y recursos en materia de violencia de género  | Entre el 80%-100%   | BÁSICO   |
| 8. Crear redes con entidades e instituciones públicas especializadas en la prevención y atención de las violencias de género. | 8.1. Convenios de colaboración con entidades especializadas en violencias de género.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de convenios formalizados</li> <li>- Número de actividades realizadas en el marco del convenio.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 convenio al año</li> <li>- Al menos 1 actuación anual</li> </ul> | AVANZADO |

## EJE ESTRATÉGICO III. Responsabilidad Social y Género y Acción Social

| <b>VARIABLE 1. RESPONSABILIDAD DE GÉNERO</b>                         |  |                           |                           |                        |
|--|--|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b> | <b>RESULTADO ESPERADO</b> | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 2. Incorporar el enfoque de género en la política de RSC desde la RG | 2.1. Las pautas y recomendaciones de la RG están incorporadas en la política de RSC de la entidad. | Sí/No                     | Sí                        | AVANZADO               |
|  | 2.2. Compromiso documentando con la RG   | Sí/No                     | Sí                        | BÁSICO                 |
| 2. Fomentar que la contratación proporcione beneficios               | 2.1. Existe un Decálogo de igualdad de género en la subcontratación de                             | Sí/No                     | Sí                        | AVANZADO               |

|   |   |   |                |          |
|---|---|---|----------------|----------|
| sociales, promuevan la equidad de género y actúen frente el acoso sexual y sexista. | servicios donde se incorpore el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, sexista y por orientación sexual e identidad y expresión de género de Radio ECCA.   |   |                |          |
|   | 2.2. Existen cláusulas de género en los pliegos de contratación con otras entidades en las que se incorpore el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, sexista y por orientación sexual e identidad y expresión de género de Radio ECCA | - Sí/No<br>- Porcentaje de pliegos de contratación que incorporan las cláusulas | - Sí<br>- 100% | AVANZADO |

| <b>VARIABLE 2. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SOCIAL</b>  |   |                           |                           |                        |
|--|---|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>   | <b>INDICADORES</b>  | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b> | <b>RESULTADO ESPERADO</b> | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 2. Conocer la incorporación del enfoque de género desde una perspectiva interseccional en la acción social de Radio ECCA para establecer medidas | 2.1. Se conoce la incorporación de la perspectiva de género en la acción social que desarrolla Radio ECCA | Sí/No                     | Sí                        | BÁSICO                 |

|  |      |   |   |  |          |
|--|------|---|---|--|----------|
| que caminen en la dirección de afianzar el compromiso de la entidad con la justicia de género.                                 |      |   |   |  |          |
| 5. Fomentar que los planes, programas y proyectos velen por la igualdad de género y que tenga en cuenta la interseccionalidad. | 5.1. | La perspectiva de género e interseccionalidad están presentes en los planes, programas y proyectos de la entidad  | - Porcentaje de planes, programas y proyectos con perspectiva de género e interseccional                              | Al menos el 50%                                    | AVANZADO |
|  | 5.2. | Supervisión de la perspectiva de género e interseccionalidad en la acción social.   | - Número de sesiones de supervisión anuales<br>- Porcentaje de planes, programas y proyectos supervisados.            | - Al menos 3 sesiones anuales<br>- Al menos el 60% | AVANZADO |
| 6. Potenciar iniciativas de acción social dirigidas a la justicia de género desde una perspectiva interseccional.              | 6.1. | Planes, programas y proyectos específicos de igualdad de género y prevención y atención a la violencia de género, que tengan en cuenta la diversidad de mujeres y la interseccionalidad | - Incremento del porcentaje de iniciativas de acción social dirigidas a la justicia de género y la interseccionalidad | - Al menos el 20%                                  | AVANZADO |



| <b>VARIABLE 3. LA IGUALDAD EN EL VOLUNTARIADO</b>  |  |                           |                           |                        |
|--|--|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b> | <b>RESULTADO ESPERADO</b> | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 2. Conocer el grado de incorporación de la perspectiva de género a la gestión del voluntariado | 2.1. Se conoce el voluntariado desde una perspectiva de género | Sí/No                     | Sí                        | BÁSICO                 |

## **EJE ESTRATÉGICO III. EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN**

| <b>VARIABLE 1. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INCLUSIVOS Y NO SEXISTAS</b>   |  |  |   |                        |
|---|--|--|---|------------------------|
| <b>OBJETIVOS</b>  | <b>INDICADORES</b>   | <b>UNIDADES DE MEDIDA</b>  | <b>RESULTADO ESPERADO</b>   | <b>BÁSICO/AVANZADO</b> |
| 3. Garantizar la perspectiva de género en la comunicación y el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen en Radio ECCA. | 3.1. Existe un Manual de estilo para la perspectiva de género en la comunicación y el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen. | Sí/No  | Sí  | BÁSICO                 |
|   | 3.2. El personal de comunicación está formado en comunicación desde la perspectiva de género   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de personal de comunicación formado</li> <li>- Valoración de la formación</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos el 40%</li> <li>- Alta</li> </ul> | AVANZADO               |

|  |      |  |  |  |        |
|--|------|--|--|--|--------|
|  | 3.3. | Existe un sistema de indicadores para la evaluación de la perspectiva de género en la comunicación               | Sí/No  | Sí   | BÁSICO |
|  | 3.4. | Existe un equipo de supervisión de la perspectiva de género en la comunicación                                   | - Número de sesiones de supervisión anuales<br>- Porcentaje de material supervisado.   | - Al menos 6 sesiones anuales<br>- Al menos el 80% | BÁSICO |
| 4. Visibilizar las iniciativas de igualdad de Radio ECCA | 4.1. | Existe un distintivo de igualdad de género de Radio ECCA para identificar las iniciativas de igualdad realizadas | Sí/No  | Sí   | BÁSICO |
|  | 4.2. | Existe un banco de conocimiento de igualdad de género.   | - Grado de actualización de contenidos<br>- Porcentaje de incremento del número de visitas<br>- Grado de difusión de la iniciativa | - Elevado<br>- Al menos el 20%<br>- Elevado        | BÁSICO |

#### VARIABLE 2. EDUCACIÓN

| OBJETIVOS   | INDICADORES  | UNIDADES DE MEDIDA | RESULTADO ESPERADO | BÁSICO/AVANZADO |
|---|--|--------------------|--------------------|-----------------|
| 4. Garantizar que los planes de centro velen por la igualdad de género. | 4.1. Los planes de centro incluyen la igualdad de género | Sí/No              | Sí                 | BÁSICO          |

|   |      |  |  |   |          |
|---|------|--|--|---|----------|
| 5. Incorporar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo curricular de Radio ECCA   | 5.1. | Se supervisa la perspectiva de género en los contenidos educativos   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de sesiones de supervisión de materiales y audios</li> <li>- Porcentaje de asistencia a sesiones de supervisión de materiales y audios</li> <li>- Porcentaje de material supervisado.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos 6 anuales</li> <li>- Al menos el 80%</li> <li>- Al menos el 80%</li> </ul>                                  | BÁSICO   |
|   | 5.2. | Existe un sistema de indicadores para la evaluación de la perspectiva de género en el material didáctico   | Sí/No  | Sí  | BÁSICO   |
|   | 5.3. | El personal de educación está formado en perspectiva de género en el diseño curricular   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de personal de educación formado</li> <li>- Valoración de la formación</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos el 40%</li> <li>- Alta</li> </ul>   | AVANZADO |
| 6. Promocionar el conocimiento en torno a la igualdad de género, diversidad sexual y violencia de género, desde una perspectiva interseccional. | 6.1. | La oferta formativa de Radio ECCA incluye de cursos específicos la igualdad de género, diversidad sexual y violencia de género en la oferta formativa. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento del número de cursos</li> <li>- Diversidad de cursos</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos 1 curso nuevo al año</li> <li>- Cada curso aborda un aspecto diferente de la igualdad de género.</li> </ul> | AVANZADO |
|   | 6.2. | La perspectiva de género y la interseccionalidad se incluye en los cursos del Aula Abierta.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de cursos que incluyen la perspectiva de género y la interseccionalidad</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos el 50%</li> </ul>   | AVANZADO |

# ANEXOS

## Anexo 1. Compromiso de la entidad con la igualdad.



Las Palmas G.C., 17 de septiembre de 2018

### GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

RADIO ECCA FUNDACIÓN CANARIA, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y género entre las personas, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de género como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de género.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta institución, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de género entre personas, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta, "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la institución acorde con este principio de igualdad de género entre personas.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y/o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad de género real en la institución y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de género, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

  
Lucás López Pérez  
Director General  
Escuela Canaria de Estudios de la Comunicación  
AVDA. ESCALERTAS, S4 - \*\*  
35011 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA  
TEL. 980 857 400 - FAX 920 807 305  
E-MAIL: info@rediecca.org

Hable ECCA. Fundación Canaria OF. 020120451. INCORPORA CON EL N.º 2 EN EL REGISTRO DE FUNDACIONES CANARIAS

## Anexo 2. Ficha de seguimiento de las medidas del plan

### BLOQUE I. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

**Eje:**

**Área:**

**Objetivo:**

**Medida:**

### BLOQUE II. DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS BÁSICOS ASOCIADOS A LA ACCIÓN

#### **Enunciado**

**Descripción** (describir la medida, considerando aspectos básicos como su desarrollo en fases, las herramientas de trabajo a considerar, la finalidad de esta, etc.)

**Departamento/s y persona/s responsable/s** (identificar el departamento y o servicio responsable/s así como los nombres de las personas responsables de implementar la acción)

**Carácter de la actuación** (indicar si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año (indicar si se desarrolla

todos los años o sólo en el presente)

Finalista/Continua

Todos los años/año actual

### BLOQUE III. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN

Total    Parcial    Nulo

**Mes de inicio de la acción y duración prevista:**

**Mes de inicio de la acción y duración conocida o estimada en momento del seguimiento:**

**Presupuesto estimado para la realización de la medida en el documento de programación anual conocida o estimada en momento del seguimiento y presupuesto ejecutado hasta la fecha:**

**Origen de la financiación:**

**Resultados esperados** (cuantificación en función de los indicadores):



**Resultados conocidos o estimados en momento del seguimiento** (cuantificación en función de los indicadores):

**Dificultades para la implementación de la acción** (causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado):

**Propuestas para el cumplimiento de la acción** (Alternativas para la superación de las dificultades detectadas)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (2011). *Aclarando algunas dudas sobre los planes de igualdad*. Madrid: CC.OO.
- Alfama, E., Cruells, M., & De La Fuente, M. (2014). Medir la igualdad de género : debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave. *Athenea digital : revista de pensamiento e investigación social*, 14(4), 209-235.  
<https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1460>
- Astelarra, J. (2005). *Veinte años de política de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- Berdinsarea. (2008). *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*. País Vasco: EUDEL-Asociación de Municipios Vascos y EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- Bustelo, M. (2016). Tres décadas de feminismo de estado y políticas de igualdad en España. En *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2007a). *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra.
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2007b). ¿Qué hay debajo de la alfombra de las políticas de igualdad? Un análisis de "marcos interpretativos en España y en Europa. En *Políticas de Igualdad en España y en Europa* (pp. 11-36). Madrid: Cátedra.
- Cabrera, N., Gil, G., & Díaz, O. (2018). *Diagnóstico exploratorio del estado de la política pública de igualdad en el Cabildo de Fuerteventura*. Fuerteventura: Cabildo de Fuerteventura.
- Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? *Mientras Tanto*, 82, 32.



- Chillida, M., & Guerra, M. J. (2008). *Guía de buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. Extremadura: Fundación MUJERES.
- Coll-Planas, G. (2010). *La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gays y trans*. Barcelona-Madrid: Egales.
- European Institute for Gender Equality. (1999). *Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de «buenas prácticas»: informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en Mainstreaming (EG-S-MS)*. Madrid. Recuperado de <https://eige.europa.eu/de/rdc/library/resource/IMIOC00046741c?lang=de>
- Expósito Molina, C. (2013). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones Feministas*, 3(0). [https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2012.v3.41146](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2012.v3.41146)
- Fraser, N. (2003). La Justicia social en la era de la política de la identidad: Redistribución, reconocimiento y participación. En *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político-filosófico* (pp. 17-88). Madrid: Morata.
- Fraser, N. (2016). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista. En *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo* (pp. 23-66). Madrid: Traficantes de Sueños.
- Gil, G. (2013). La definición europea de la responsabilidad social de las empresas y su insensibilidad hacia la justicia de género. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (28), 165-190.
- Gil, G., & Cabrera, N. (2017). *Informe de resultados del primer corte evaluativo del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2017*. Gran Canaria: Cabildo de Gran Canaria.

- Gobierno de Canarias. Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad. (2013). *Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2013-2020*.  
Islas Canarias.
- González, B. (2010). Ganando en igualdad, gana toda la sociedad. Algunos retos en un contexto de cambio social. En *Buenos tratos: prevención de la violencia sexista* (pp. 103-132). Madrid: Talasa.
- Guerra, M. E. (2008). *Evaluación del enfoque de género en la estructura orgánica, la actividad y los productos educativos de Radio ECCA*.  
Gran Canaria: Radio ECCA, Fundación Canaria.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2016). *Guía de Buenas Prácticas «Medidas más eficaces para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres»*. Red de empresas con Distintivo «Igualdad en la Empresa» (Red DIE) (Colección Economía Mujer Empresa (EME)). Madrid.
- Laporta, E. (2016). Desde la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer a la igualdad transformativa en España. En *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Lombardo, E., & León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, (5), 13-35.
- Lombardo, E., & Verloo, M. (2010). La 'interseccionalidad' del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política*, 0(23), 11-30.
- Maquieira, V. (2001). Género, diferencia y desigualdad. En *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos* (pp. 127-190). Madrid: Alianza.

- Parra, N. (2018). Un marco comprensivo de la diversidad de género y las infancias trans\*. En *Guía didáctica del proyecto sobre infancias trans\** «Sólo un nombre» (pp. 23-33). Las Palmas de Gran Canaria: Cabildo de Gran Canaria.
- Tejera, L. M. (2018a). *Diagnóstico de igualdad*. Gran Canaria: Radio ECCA, Fundación Canaria.
- Tejera, L. M. (2018b). *Hoja de ruta para el diseño del Plan de Igualdad*. Gran Canaria: Radio ECCA, Fundación Canaria.
- Tobío, C. (2016). Conciliación e igualdad de género en el cuidado de las personas. En *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Uría, P. (2015, agosto). Paloma Uría La igualdad entre mujeres y hombres. ¿El vaso medio vacío? *Página Abierta*, 239. Recuperado de <http://www.pensamientocritico.org/paluri0915.htm>
- Velasco, E., Aldamiz-Echevarría, C., Alonso, M. del M., Fernández de Bobadilla, S., Intxaurburu, G., & Larrieta, I. (2015). *La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Velasco, K. (2018). *Servicios educativos y comunicativos de la Fundación Radio ECCA. Estudio desde la perspectiva de género*. Gran Canaria: Radio ECCA, Fundación Canaria.



