CORPORACIÓN RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA

I PLAN DE IGUALDADE

Índice do contido

I. INTRODUCIÓN 3
II. ANTECEDENTES E CARACTERÍSTICAS DÁ CRTVG 6
III. DESCRICIÓN DA ENTIDADE 7
IV. PRINCIPIOS INSPIRADORES E ALCANCE DA CRTVG 8
V. MISIÓN E VISIÓN 9
VI. PARTES QUE CONCERTAN O PLAN DE IGUALDADE 10
VII. OBXECTIVOS DO PLAN DE IGUALDADE 12
VIII. ÁMBITO DE APLICACIÓN 13
IX. VIXENCIA 14
X. FASES DO PROCESO 14
1. COMPROMISO 14
2. INFORME DE DIAGNÓSTICO 16
3. METODOLOXÍA DO DIAGNÓSTICO 18
4. CONCLUSIÓNS DO DIAGNÓSTICO 19
5. NEGOCIACIÓN 52
6. OBXETIVOS E MEDIDAS 53
XI. PLAN DE IGUALDADE: ÁREAS DE ACTUACIÓN 54
XII. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO 73
XIII. ANEXO I 76
XIV. FICHAS DE SEGUIMENTO 76
XV. ANEXO II 189
XVI. CRONOGRAMA 189

I. INTRODUCIÓN

Como consecuencia do disposto na Constitución de 1978, nos seus artigos 14 e 9.2, e nas Directivas comunitarias, redáctase e apróbase a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (en adiante, LOI), establecendo no seu Título IV, capítulos I ao IV, toda unha serie de medidas para garantir o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades.

Así, e para dar cumprimento ás obrigacións legais en materia de igualdade de xénero, os termos dos artigos 45 e 46 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e da Lei 2/2007, do 28 de marzo, sobre igualdade de traballo para as mulleres en Galicia, estableceuse un plan de traballo dividido en diferentes fases: a primeira, ademais do compromiso das partes implicadas na elaboración e negociación do Plan, é a obriga de elaborar un diagnóstico da situación, de aplicación no ano 2022, incorporando os principios de actuación da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade recollidos no artigo 1 da LEI 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia en materia de igualdade.

Un dos seus principais fitos é promover a adopción de medidas concretas a favor da igualdade entre mulleres e homes no seo das empresas/ organizacións, ao prever que estas deben adoptar medidas dirixidas a eliminar os obstáculos e evitar calquera tipo de discriminación laboral entre ambos os sexos.

En virtude do artigo 45, apartado 2, da Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, nas empresas/organizacións, de 50 ou máis persoas traballadoras, estas actuacións deberán materializarse a través dun Plan de Igualdade, concibido como un conxunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar na organización a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

DATOS DA ORGANIZACIÓN	
Razón social	Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A.
CIF	A15073349
Domicilio social	Rúa de San Marcos, s/n- 15820 Santiago de Compostela
Forma xurídica	Ente público - Sociedade Anónima de capital público
Ano de constitución	2016
Convenio colectivo	Convenio colectivo da Corporación Radio e Televisión de Galicia (CRTVG) (DOG. Núm. 167, de mércores, 2 de setembro de 2015, páx. 35446)
Web corporativa	www.crtvg.es

ACTIVIDADE	
Sector Actividade	Servizos de radiodifusión, servizos de ligazón e transmisión de sinais de tv.
CNAE	6020 - Actividades de programación e emisión de televisión
Descrición da actividade	Produción, edición e difusión dun conxunto de canles de radio, de televisión e de servizos de información en liña con programacións diversas e equilibradas para todo tipo de público

DIMENSIÓN ANO 2022						
Persoas Traballadoras	Mulleres	413	Homes	609	Total	1.022
Centros de traballo	4					

ORGANIZACIÓN DA XESTIÓN DE PERSOAS	
Dispon de departamento de persoal	Sí
Representación Legal e/ou sindical das Traballadoras e Traballadores.	

REPRESENTACIÓN UNITARIA DAS PERSOAS TRABALLADORAS 2023

COMITÉ EMPRESA S. MARCOS

ELECTOS /AS	TOTAL	H	%	M	%
CUT	6	3		3	
CIG	4	2		2	
USO	4	2		2	
CCOO	3	1		2	
UXT	4	2		2	
TOTAL	**21**	**10**	**47,6**	**11**	**52,4**

DELEGADOS/AS PERSOAL 2023

Centro	Sindicato	Mulleres	%	Homes	%	Total
VIGO	C.U.T.	1		0		**1**
CORUÑA	C.U.T.	0		1		**1**
LUGO	C.I.G.	0		1		**1**
OURENSE	C.U.T.	1		0		**1**
	TOTAL	**2**	**50,0**	**2**	**50,0**	**4**

DELEGADOS/AS SINDICAIS 2023					
Sindicato	**H**	**%**	**M**	**%**	TOTAL
CUT	2				2
CIG	1		1		2
USO	2				2
CCOO	1		1		2
UXT	2				2
TOTAL	**8**	**80,0**	**2**	**20,0**	**10**

H	**M**
20	**15**
TOTAL 35	
%	%
57,1	**42,9**

II. ANTECEDENTES E CARACTERÍSTICAS DÁ CRTVG

O 1 de xaneiro de 2016 nace a Corporación Radio e Televisión de Galicia, participada ao 100% pola Xunta de Galicia, despois de que o 4 de decembro de 2015 o Diario Oficial de Galicia publicara o decreto polo que se extinguía a entidade de dereito público Compañía de Radiotelevisión de Galicia, unificándose as tres entidades instrumentais existentes ata aquel momento (Compañía de Radiotelevisión de Galicia, Radiotelevisión Galicia, S.A. e Televisión de Galicia S.A.). A creación da Corporación RTVG encádrase no novo marco regulamentario do sector da comunicación audiovisual, que parte da aprobación da Lei 7/2010, de 31 de marzo, xeral de Comunicación Audiovisual, a cal persegue adecuar a prestación do servizo público de comunicación audiovisual ás novas esixencias dun sector e un mercado cada vez máis innovador e que, por outra parte, non resultou alleo á crise económica.

Corporación Radio e Televisión de Galicia (CRTVG) é unha sociedade anónima de capital público creada pola Lei 9/2011, de 9 de novembro, dos Medios Públicos de Comunicación Audiovisual de Galicia. É sucesora da Compañía de Radio-Televisión de Galicia, creada pola Lei 9/1984 para desenvolver, xestionar e explotar os medios de comunicación de titularidade pública da Comunidade, que materializaban entón unha oportunidade nova que brindaba o marco estatutario para construír o país e a súa identidade. Dentro desa estrutura, a Radio Galega comezou as súas emisións regulares o 29 de marzo de 1985 e a Televisión de Galicia (TVG) o 24 de xullo, véspera do Día de Galicia, ese mesmo ano.

Con sede e instalacións centrais en Santiago de Compostela, capital de Galicia, a CRTVG dispón de catro delegacións nas principais cidades galegas, máis outra en Madrid. A súa rede propia ten desde o punto de vista técnico a mellor cobertura na nosa Comunidade.

Mediante a TVG operan catro canles de televisión dixital, dúas terrestres: TVG e TVG2; dúas a través de satélite: Galicia TV Europa e Galicia TV América (amplamente seguidas polas comunidades galegas neses ámbitos exteriores), emitindo as 24 horas do día unha grella tan ampla e variada como a de calquera televisión pública europea na que ben máis da metade dos espazos corresponden a produción propia. O seu alcance terrestre cífrase nuns catro millóns de persoas no Noroeste peninsular, atinxindo Galicia, as Comunidades limítrofes e o Norte de Portugal.

A Radio Galega despregа os seus servizos en tres canles: Radio Galega, Radio Galega Música e Son Galicia Radio, respectivamente, unha canle de contidos xerais, cun forte peso dos informativos; unha de música de estilos variados en emisión continuada, e unha centrada especialmente na nosa música popular.

Para alén da súas emisións convencionais, hoxe en día CRTVG está presente na Rede facéndoa accesible, tendo como base a súa web corporativa www.crtvg.gal, e xerando novos contidos e produtos destinados especificamente a novas plataformas e tecnoloxías que incentivan a interacción co público.

III. DESCRICIÓN DA ENTIDADE

A **Corporación Radio e Televisión de Galicia (CRTVG)** é unha **sociedade anónima de capital público** participada ao 100% pola Xunta de Galicia, creada pola Lei 9/2011, de 9 de novembro, dos Medios Públicos de Comunicación Audiovisual de Galicia. É sucesora da Compañía de Radio-Televisión de Galicia, creada pola Lei 9/1984 para desenvolver, xestionar e explotar os medios de comunicación de titularidade pública da Comunidade, que materializaban entón unha oportunidade nova que brindaba o marco estatutario para construír o país e a súa identidade. Dentro desa estrutura,a Radio Galega comezou as súas emisións regulares o 29 de marzo de 1985 e a **Televisión de Galicia (TVG)** o 24 de xullo, véspera do Día de Galicia, ese mesmo ano.

Dando continuidade á traxectoria deses medios desde a súa fundación e desenvolvendo unha razón de ser que lle outorga natureza de servizo público, proxectada e concretada en diversas misións, a Corporación ten como primeira destas, consubstancial á súa existencia mesma, a promoción e normalización da nosa lingua oficial, o Galego, no marco da preservación e actualización da nosa cultura. Doutro lado, esa condición de servizo público fai que nos seus orzamentos se conxugue a achega institucional da Xunta de Galicia cos recursos propios, obtidos como resultado da actividade económica da Compañía.

Con sede e instalacións centrais en Santiago de Compostela, capital de Galicia, a CRTVG dispón de catro delegacións nas principais cidades galegas e outra máis en Madrid. A súa rede propia ten desde o punto de vista técnico a mellor cobertura da nosa comunidade.

Os medios públicos galegos retransmiten as 24 horas do día 365 días ao ano, a través de máis dunha vintena de canles entre as emisións convencionais e as dixitais. A principios de 2024 naceu a nova plataforma dixital, AGalega, coa que a Corporación reconfigura a súa estrutura dixital e ofrece os seus contidos de ficción, entretemento, cine, series, animación, documentais, podcasts, directos e contidos exclusivos, a través da maior plataforma dixital audiovisual en galego do mundo.

Para o cumprimento da súa misión de servizo público, a Corporación dispón de oito canles de radio e televisión e máis de todas as canles de comunicación comunmente englobladas baixo o nome xenérico de "redes sociais". As de radio e televisión distribúense en: dúas canles en dixital TVG e G2, dúas canles de televisión vía satélite para o exterior, América e Europa; xunto a catro canles de radio, a Radio Galega convencional, dúas canles de música, Radio Galega Música e Son Galicia Radio, esta última exclusivamente dedicada á música galega, e Radio Picariña, destinada aos cativos.

Así, desde os seus inicios a hoxe, a CRTVG é un elemento que vertebra a identidade e a dinámica social e política de Galicia. A "galega" cataliza e articula a axenda neses ámbitos, facendo visible o noso acontecer como colectividade, de xeito que resulta inconcibible unha Galicia dotada de personalidade propia e autonomía política sen o rostro e a voz que lles presta. En converxencia con isto está a importancia da CRTVG na estrutura económica do país, principalmente polo seu significado no sector audiovisual para o que actúa como un motor decisivo, mais tamén pola magnitude do emprego directo que xeral.

CRTVG é, doutra parte, un dos membros fundadores de FORTA, a federación das radios e televisións autonómicas de España, da que forman parte 13 entes públicos.

Pioneira nese ámbito, en razón daquela misión característica que se lle referiu, os seus medios, TVG e a Radio Galega, foron os primeiros en emitir integramente en galego. A partir de aí, en virtude do conxunto daquel o seu labor e na súa dobre condición de axente e espello da dinámica en que se dá en Galicia a construción da identidade colectiva, a CRTVG vén sendo un factor decisivo de normalización lingüística e desenvolvemento cultural nun sentido amplo -pénsese por exemplo, no valor histórico e antropolóxico des seus arquivos, na apertura dos seus estudios radiofónicos a gravacións musicais, etc., por citar só algúns exemplos-.

En suma, desde a súa condición característica de servizo público plasmada no ofrecemento de contidos de calidade e na súa contribución á cohesión social, a CRTVG fixo e vai seguir a facer unha achega decisiva á construción de Galicia como proxecto colectivo nun ámbito tan crucial para as sociedades contemporáneas como o da comunicación e a cultura audiovisual.

Consello de Administración:

Componse de sete persoas membros (un/unha deles a persoa titular da Dirección Xeral da Corporación RTVG) elixidos polo Parlamento de Galicia. Correspóndelle ao Consello a administración e o control da Corporación RTVG.

Ao Consello de Administración correspóndelle, entre outras cousas, aprobar a organización básica da Corporación, as directrices básicas en materia de persoal, o plan anual de actividades, a memoria anual, os anteproxectos de orzamentos e os plans de programación, así como vixiar o cumprimento da misión de servizo público encomendada polo Mandato Marco e o Contrato Programa.

IV. PRINCIPIOS INSPIRADORES E ALCANCE DA CRTVG

"1. A actividade de comunicación audiovisual da Corporación RTVG inspirarase nos seguintes principios:

a) O respecto e a defensa dos principios que informan a Constitución Española e o Estatuto de Autonomía de Galicia e dos dereitos e das liberdades que neles se recoñecen e garanten.
b) A promoción e difusión da cultura e lingua galegas, así como a defensa da identidade de Galicia.
c) Fomento da produción audiovisual propia e de emisións que coadxuven á proxección de Galicia cara ao exterior e de información ás comunidades galegas do exterior.
d) Reflexo do pluralismo ideolóxico, político, cultural e social de Galicia.
e) Respecto á dignidade humana, ao honor, á intimidade persoal e á propia imaxe.
f) A promoción activa da igualdade entre homes e mulleres, que inclúe a igualdade de trato e de oportunidades, o respecto á diversidade, á diferenza, a integración da perspectiva de xénero, o fomento de accións positivas e o uso da linguaxe non sexista.

g) A protección da xuventude e da infancia.
h) A obxectividade, imparcialidade, veracidade e neutralidade informativa, así como o respecto á liberdade de expresión e á formación dunha opinión pública plural.
i) A separación entre informacións e opinións, a identificación de quen sustenta estas últimas e a súa libre expresión dentro dos límites constitucionais e estatutarios.
j) A garantía da máxima continuidade na prestación do servizo e a plena cobertura do conxunto do territorio.
k) A procura do desenvolvemento do sector audiovisual desde o punto de vista da mellora da súa contribución á economía da comunidade autónoma.
l) A garantía do dereito das persoas con discapacidade ao acceso de forma efectiva aos contidos emitidos.
m) A garantía dos dereitos dos consumidores e usuarios en relación coa programación, coa publicidade e coas outras modalidades de promoción comercial.
n) Fomento do coñecemento dos valores ecolóxicos e do respecto e protección do medio ambiente.
o) A conservación e custodia dos documentos que de acordo coa normativa de patrimonio cultural deban integrar o patrimonio documental de Galicia.

V. MISIÓN E VISIÓN

Para o cumprimento da súa misión de servizo público, a Corporación dispón de oito canles de radio e televisión e máis de todas as canles de comunicación comunmente englobladas baixo o nome xenérico de "redes sociais". As de radio e televisión distribúense en: dúas canles en dixital TVG e G2, dúas canles de televisión vía satélite para o exterior, América e Europa; xunto a catro canles de radio, a Radio Galega convencional, dúas canles de música, Radio Galega Música e Son Galicia Radio, esta última exclusivamente dedicada á música galega, e Radio Picariña, destinada aos cativos.

No eido dixital, hoxe en día CRTVG está presente nas redes sociais e en canles e plataformas dixitais

Pioneira nese ámbito, en razón daquela misión característica que se lle referiu, os seus medios, TVG e a Radio Galega, foron os primeiros en emitir integramente en galego. A partir de aí, en virtude do conxunto daquel o seu labor e na súa dobre condición de axente e espello da dinámica en que se dá en Galicia a construción da identidade colectiva.

O Mandato Marco da CRTVG sinala como fundamental garantir que o servizo público de comunicación audiovisual de Galicia cubra as necesidades de información, cultura, educación e entretemento da sociedade galega, e contribúa a preservar o pluralismo nos medios de comunicación, así como á normalización da lingua galega, ao reforzamento da identidade de Galicia, á promoción da cultura galega e ao impulso da súa industria audiovisual.

VI. PARTES QUE CONCERTAN O PLAN DE IGUALDADE

O día 18 de setembro do 2018, adóptase o primeiro acordo de constitución da Comisión negociadora do Plan de Igualdade (en diante, Comisión de Igualdade), con 6 membros da representación sindical das persoas traballadoras e outros 6 membros designados en representación da CRTVG, con obxecto de negociar, elaborar e aprobar o Plan de Igualdade previo diagnóstico da situación e de conformidade cos artigos 45 e 46 da Lei Orgánica 3/2007.

O trece de outubro de 2021, as seccións sindicais da CUT, USO, CIG, CCOO e UXT acordaron por unanimidade a composición da comisión negociadora do plan de igualdade (6 membros por parte da RLT atendendo a proporcionalidade da representación) e negociar o Plan de igualdade da Corporación e o seu diagnostico.

Con data 29 de outubro de 2021 constitúese a comisión negociadora do plan de igualdade. Dende outubro 2021 a setembro de 2023 negociouse e aprobouse o diagnóstico e as medidas quedando pendente o ámbito temporal do plan.

En outubro de 2023 a inspección de traballo en visita xirada á empresa, abriu dilixencia na que fai constar dúas carencias no plan negociado: ausencia de valoración de Postos de Traballo con perspectiva de xénero e que o prazo de negociación había excedido de un ano. Polo que non reunía os requisitos imperativos do RD 901 e 902.

A Comisión reunida o día 04 de outubro de 2023 acordou disolver a comisión e volver a constituírse.

O 9 de outubro de 2023 as seccións sindicais designan as persoas que formarán parte da comisión negociadora do plan de igualdade.

Con posterioridade e por aplicación do RD 901/2020, en data 11 de outubro de 2023 reúnense as seccións sindicais e a empresa formalizándose unha nova constitución da Comisión negociadora coas seguintes persoas designadas:

En representación da CRTVG:

- Mercedes Blasco Zas: Xefa do servizo de Formación e Selección
- Manuel Casás Macías: Coordinador de Seguridade Laboral e Saúde Laboral
- Marta Fernández Sánchez: Xefa do servizo de Comunicación Corporativa e Responsabilidade Social
- María Jesús López Elvira: Xefa do servizo de Documentación e Arquivo
- Isabel Vázquez Rodríguez: Xefa do servizo de Sistemas de Información de Recursos Humanos e Diálogo Social
- Julio Rodríguez García: Coordinador de Xestión de Procedementos

Por outra banda, a representación do persoal:

- Raquel Lema Astray (sección sindical CUT)
- Raquel Rodríguez Martínez (sección sindical CUT)
- José Manuel Cereijo Lemos (sección sindical USO)

- María González Sampedro (sección sindical CIG)
- María Teresa Pérez Pardo (sección sindical CCOO)
- María Penabad Tenreiro (sección sindical UXT)

Persoas asesoras:

- María Ángeles García Pérez
- Fernando Armendáriz (CCOO)

De conformidade co establecido no artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, "o Plan de Igualdade conterá un conxunto ordenado de medidas avaliables dirixidas a remover os obstáculos que impiden ou dificultan a igualdade efectiva de mulleres e homes". Así, de forma anticipada, realizarase un diagnóstico que conterá polo menos as seguintes materias:

1. Proceso de selección e contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes.
6. Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
7. Infrarrepresentación feminina.
8. Retribucións.
9. Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

As funcións da Comisión de Igualdade son as seguintes:

a) Negociación e elaboración do diagnóstico, así como sobre a negociación das medidas que integrarán o Plan de Igualdade.
b) Elaboración do informe dos resultados do diagnóstico.
c) Identificación das medidas prioritarias, á luz do diagnóstico, o seu ámbito de aplicación, os medios materiais e humanos necesarios para a súa implantación, así como as persoas ou órganos responsables, incluíndo un cronograma de actuacións.
d) Impulso da implantación do Plan de Igualdade na organización.
e) Definición dos indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información necesarios para realizar o seguimento e avaliación do grao de cumprimento das medidas do Plan de Igualdade implantadas.
f) Remisión do Plan de Igualdade que fose aprobado ante a autoridade laboral competente a efectos do seu rexistro, depósito e publicación.
g) O impulso das primeiras accións de información e sensibilización ao persoal.

CRTVG , comprométese a proporcionar á Comisión de Igualdade os recursos humanos e materiais necesarios para levar a cabo as accións e medidas acordadas no Plan de Igualdade, e comprométese á achega da información necesaria para que a Comisión leve a cabo as funcións que se lle designaron.

A elaboración do diagnóstico realizouse no seo da Comisión de Igualdade, para o que, a Dirección da CRTVG, facilitou toda a información necesaria para elaborar o mesmo en relación coas materias enumeradas neste apartado, así como os datos salariais segundo o establecido no artigo 28, apartado 2, do Estatuto dos Traballadores, os rexistros retributivos dos anos 2022 e 2023, a auditoria retributiva e a valoración e postos de traballo.

VII. OBXECTIVOS DO PLAN DE IGUALDADE

O presente Plan de Igualdade, resultado das negociacións efectuadas no seo da Comisión Paritaria de Igualdade de CRTVG, defínese como:

"Un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación da realidade da empresa, tendentes a alcanzar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo".

O seu obxectivo fundamental non é outro que o de romper os obstáculos que impidan alcanzar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes no seo da organización e evitar calquera tipo de discriminación laboral. De maneira máis concreta sinálanse como obxectivos prioritarios:

- Fomentar a participación das mulleres na organización naqueles postos en que estea subrepresentada.
- Fomentar a corresponsabilidade e a conciliación da vida laboral, familiar e persoal das persoas traballadoras.
- Fomentar o nivel formativo das mulleres co obxecto de facilitar a promoción profesional das mulleres.
- Eliminar toda forma de discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo que poida existir na organización, en particular, as derivadas do nacemento de fillos e/ou fillas, cargas familiares e o estado civil.
- Previr e evitar as situacións de acoso establecendo mecanismos eficaces para a súa detección e eliminación.
- Tolerancia cero ante calquera tipo de violencia.
- Integrar a perspectiva de xénero na xestión dos recursos humanos da organización.
- Difundir unha cultura comprometida coa igualdade, que implique a toda a organización.

De conformidade coa Lei Orgánica de Igualdade Efectiva entre Mujeres e Homes, CRTVG, asinantes do presente Plan de Igualdade, asumen como criterios xerais de actuación:

1. Compromiso coa efectividade do dereito constitucional de igualdade entre mulleres e homes.
2. A integración do principio de igualdade de trato e de oportunidades no conxunto das súas políticas, o cual informará, con carácter transversal, todas as súas actividades.
3. Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional.

4. Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional.
5. Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo de a carreira profesional.
6. Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración.
7. Establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual, acoso por razón de sexo e situacións de especial protección.
8. Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo.
9. Avaliar periódicamente a efectividade do principio de igualdaf . nos seus respectivos ámbitos de actuación.

VIII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Entran dentro do alcance deste I Plan de Igualdade, todas as persoas que desempeñan o seu traballo nos diferentes centros de traballo, departamentos e servizos que compoñen a estrutura organizativa de CRTVG, incluíndo ao persoal de posta ao dispor se o houbese.

De conformidade co contido do artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e o RD 901/2020 do 13 de outubro, analizáronse e diagnosticaron desde unha perspectiva de xénero, entre outras, as seguintes áreas:

Área 1. Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina. (A)

Área 2. Clasificación profesional, formación e promoción. (B)

Área 3. Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral. (C)

Área 4. Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar. (D)

Área 5. Prevención do Acoso sexual e por razón de sexo, e da Violencia de Xénero e/ou Violencias Sexuais. (E)

Área 6. Relacións externas e internas. (F)

Área 7. Sensibilización, Publicidade e Comunicación. (G)

IX. VIXENCIA

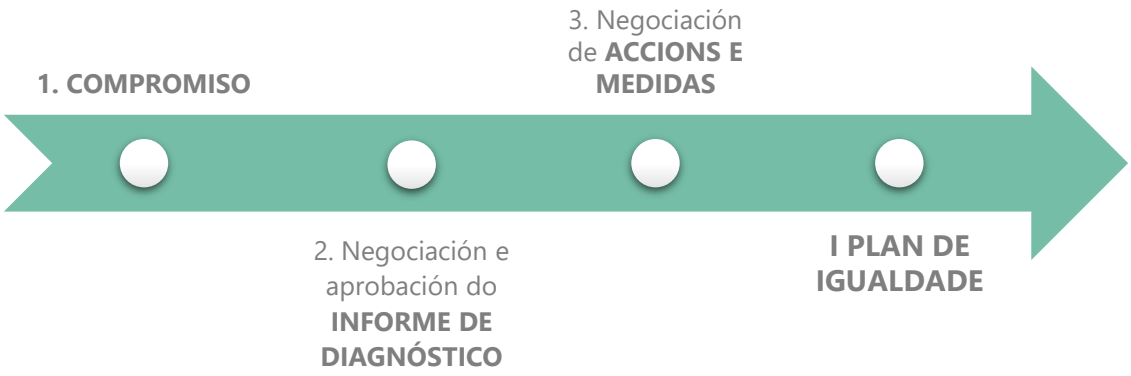
No que respecta ao ámbito temporal, o presente I Plan de e de CRTVG. terá unha vixencia de CATRO ANOS con prorroga por un ano máis salvo denuncia polas partes dende a data da súa aprobación, tempo que a Comisión de Igualdade entende suficiente para corrixir e alcanzar o conxunto de medidas que se concretan no mesmo.

- Inicio: 08/10/2024
- Finalización: 07/10/2028

A vixencia da auditoría retributiva e DOUS ANOS.

Pasado o prazo de vixencia do Plan reunirase unha Comisión para proceder á negociación do II Plan de Igualdade de CRTVG.

X. FASES DO PROCESO



COMPROMISO

Primeira fase



En data 6 de novembro de 2018 o Director Xeral da CRTVG o DIRECTOR XERAL DA CRTVG declara, reiterándoo así formalmente, o seu compromiso no establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no seo desta Corporación que agrupa os medios de comunicación públicos galegos. Trátase así, dun lado, de facer presentes e activas tanto novas dimensións da crecente sensibilidade social nesta materia, como das que resulten dos avances do marco normativo e/ou que supoñan profundar na boa dirección partindo do xa andado. Tamén, de ampliar e mellorar o que xa se fai, sendo importante perfeccionar a dinámica de aplicación e seguimento dos criterios e medidas con que a CRTVG vén de tempo atrás materializando este compromiso agora expresamente renovado.

A igualdade de oportunidades entre as persoas de ambos os dous sexos, segundo a definición dese principio que establece a Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, está hai tempo asumida como un principio estratéxico da Corporación na súa política corporativa, de recursos humanos e de responsabilidade social. Da propia natureza xurídica da CRTVG, da misión de servizo público que ten encomendada, derívanse esixencias normativas nese sentido. Ademais, máis alá desas esixencias, por razóns evidentes de coherencia e compromiso nun plano ético, hai unha vontade decidida dos órganos de goberno, das instancias directivas e do persoal que encarna a Corporación para avanzar nesa liña.

A CRTVG conta xa, no marco desa consideración como eixe estratéxico, cunha serie de criterios e medidas adoptados e en aplicación normalizada a nivel interno. Estes veñen contribuíndo a avanzar no eido da conciliación da vida familiar, promovendo a co-responsabilidade dos homes. Hai tamén, e debe destacarse o papel das e dos profesionais, unha máis que satisfactoria actuación dos medios de comunicación que materializan o labor e misión da CRTVG tratando da igualdade como cuestión social e das dificultades para a súa consecución. Únese a iso todo unha comunicación institucional que reflicte inequivocamente o compromiso nesa liña.

Precisamente por todo iso, esta declaración formal adquire singular relevancia neste momento, cando a CRTVG está a poñer en marcha un Plan de Igualdade para consolidar as súas boas prácticas nesa materia e impulsar melloras ao respecto.

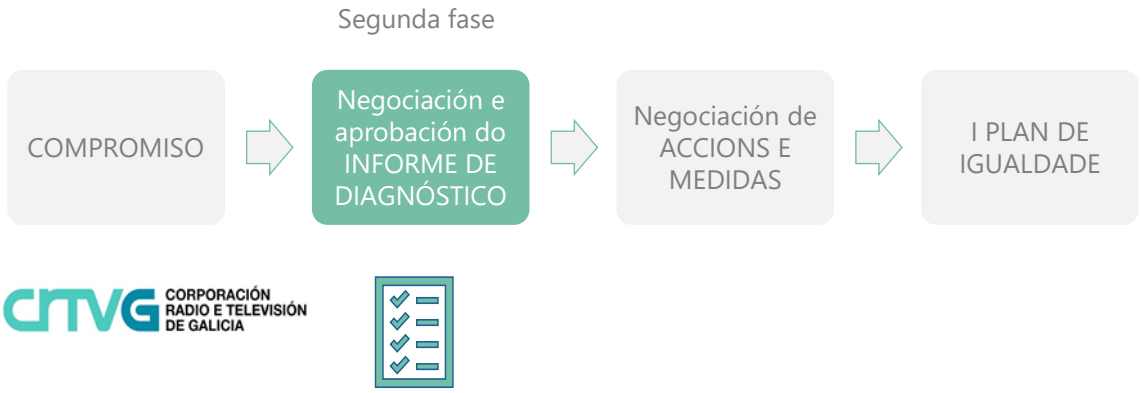
Ese Plan de Igualdade debe achegar así unha mirada máis profunda, metódica e sistémica aos determinantes desta cuestión, singularmente nas distintas dimensións da xestión dos recursos humanos da Corporación. Debe tamén incorporar expresamente como avance unha consideración rigorosa das eventualidades e riscos de discriminación indirecta, entendendo por esta "*A situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros poñen unha persoa dun sexo en desvantaxe particular respecto de persoas doutro sexo*", segundo o art. 6 da devandita Lei Orgánica 3/2007. En consecuencia, debe implicar, coa extensión e profundidade debidas, se é o caso, medidas e criterios novos que amplíen e melloren no posible o que xa se está a facer. Ao tempo cómpre que incorpore os oportunos sistemas e procedementos de seguimento e medición do impacto e a eficacia das actuacións tanto en curso como novas. Finalmente, é necesario que achegue en clave de mellora da transparencia unha comunicación máis activa e exhaustiva das decisións e realizacións todas neste eido.

Na implantación e desenvolvemento do Plan de Igualdade, como expresión daquela vontade corporativa e colectiva, contarase coa representación legal de traballadores e traballadoras, non só nos termos literais da negociación colectiva que resultan imperativos segundo a referida Lei

Orgánica 3/2007, senón en todo proceso de posta en funcionamento, execución efectiva de medidas e avaliación destas e do Plan no seu conxunto.

Sendo, pois, a igualdade plena de oportunidades e trato entre as mulleres e os homes un obxectivo social estimable, consagrado no noso ordenamento xurídico, que concita a vontade institucional desta Corporación e a colectiva das mulleres e homes que a encarnan, asino esta Declaración na convicción da importancia que para a súa consecución no conxunto da sociedade ten a CRTVG como espazo de traballo e relación en que debe facerse realidade, como canle decisiva para promovela no exercicio da súa misión.

INFORME DE DIAGNÓSTICO



A entidade fixo entrega da información necesaria ás persoas integrantes da Comisión Negociadora e analizáronse na mesma os datos do diagnóstico e coa información adaptada ao Real Decreto 901/2020 do ano 2022. Analizouse a documentación e información que previamente facilitou a organización, coa finalidade de realizar un documento de diagnóstico para ser negociado e aprobado pola Comisión Negociadora do I Plan de igualdade (en diante, Comisión de Igualdade).

Inicialmente e como primeira etapa analizouse a documentación recibida e procesáronse os datos, co obxectivo de coñecer:

- A situación das mulleres e os homes en todos os niveis da organización.
- Os aspectos de xestión que poden incidir na devandita situación.
- Os aspectos da organización susceptibles de facilitar a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes.

Nunha segunda fase analizouse a documentación e información previamente solicitada e achegada pola organización:

- Convenio colectivo
- Páxina web corporativa

- Actas reunións dialogo social
- Organigrama
- Informes datos cuantitativos 2022
- Informe datos cualitativos 2022
- Informe de vida laboral por códigos de conta de cotización
- Salarios e retribucións dos anos 2022 e 2023
- Auditoría retributiva e valoración de postos de traballo
- Listado da información relativa aos ascendentes e descendentes do persoal
- Representación Sindical dos traballadores/as
- Listado de accións formativas dos últimos anos
- Listado de situacións de IT (continxencia común e continxencia profesional)
- Maternidades, paternidades, excedencias e garda legal, etc. ano 2022
- Listado de causas de ceses: despidos, ceses voluntarios, xubilacións, incapacidades, etc. ano 2022
- Ofertas de emprego, probas de acceso
- Listado co número de fillos/as e datas de nacemento do persoal

En materia de Prevención de Riscos Laborais:

- Informe de avaliación de riscos laborais
- Plan de prevención de riscos laborais
- Avaliación de riscos de traballadoras especialmente sensibles (embarazo e lactación)
- Protocolo de prevención do acoso.

Da análise anterior procédese a identificar desequilibrios e/ou desigualdades por razón de sexo e de xénero.

En data 4 de setembro de 2024 reúnense as persoas integrantes da Comisión negociadora para aprobar o documento de conclusións do informe de diagnóstico, que se aproba por maioría.

Posteriormente, unha vez aprobado o I Plan de Igualdade, comunicarase ao persoal, así como as accións e medidas que integrarán o Plan.

Tamén se informará respecto á evolución da aplicación dos principios de igualdade e achegarase información cuantitativa. A información actualizarase con carácter anual.

METODOLOXÍA DO DIAGNÓSTICO

Establecéronse indicadores cualitativos e cuantitativos partindo dunha análise estatística en que se trataron os datos por variables: a media, a mediano, e a desviación estándar. Tratándose de datos obxectivos que permiten identificar a situación exacta en que se atopa a organización aplicando indicadores de xénero, e que é o paso previo necesario para definir accións, establecer as estratexias, e prácticas a adoptar para mellorar a situación das mulleres na organización e contribuír a lograr os obxectivos que se establezan a través do I Plan de Igualdade, previa negociación coa representación do persoal.

Os indicadores de xénero permiten evidenciar, caracterizar ou cuantificar as desigualdades existentes entre homes e mulleres, así como verificar as súas transformacións nun contexto sociohistórico determinado, coa finalidade de:

- Describir a situación e posición relativa das mulleres con relación aos homes na organización.
- Visualizar e medir a magnitude do fenómeno da desigualdade de xénero e aproximarnos ás súas causas.
- Indicar os cambios ou tendencias de evolución na situación das mulleres con relación aos homes e as desigualdades de xénero e as súas causas.

Para iso establecéronse os indicadores por variables, en termos absolutos e en termos relativos, permitindo establecer relacións entre a situación de homes e mulleres na organización: número de traballadores e traballadoras, tipoloxía de contratación, características do persoal por idades, formación, clasificación profesional, retribución, e situación familiar:

H% - Indicador relativo por variable e sexo

V% - Indicador absoluto respecto ao variable sexo

Unha vez desagregados os datos por sexo e en todas as variables seleccionadas, procedeuse a analizar a información desde unha perspectiva de xénero, permitindo coñecer como afectan os roles de xénero.

Entendendo que a estrutura do persoal pode ser o resultado de múltiples factores interrelacionados, tivéronse en conta todas as variables: a antigüidade, a clasificación de convenio, as categorías profesionais, a tipoloxía da contratación, etc. desagregando os datos por sexo para obter un resultado obxectivo respecto á presenza de mulleres e homes que forman parte da organización.

Posteriormente analizáronse os datos e elaboráronse unhas conclusións por variables que se incorporan a este informe divididas por áreas:

a) As características da organización e a súa estrutura.
b) Análise de datos e conclusións por variables:
c) As características do persoal

d) Proceso de selección e contratación
e) Clasificación profesional
f) Infrarrepresentación
g) Formación
h) Procesos de selección
i) As condicións de traballo na organización e saúde laboral.
j) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral
k) Retribucións
l) Prevención do acoso sexual e acoso por razón de sexo e violencia de xénero

CONCLUSIÓNS DO DIAGNÓSTICO

Alcance do diagnóstico

Analízanse os datos correspondentes ao período comprendido entre o 01/01/2022 ata o 31/12/2022, da totalidade do persoal.

Características do persoal e infrarrepresentación

Durante o ano 2022, o total do persoal da CRTVG foi de 1.022 persoas, das que 413 son mulleres e representan o 40% sobre o total do persoal, e 609 son homes, que representan o 60%.

A CRTVG ten unha "presenza ou composición equilibrada" de ambos sexos, segundo os termos definidos na disposición primeira da Lei 3/2007.

Tívose en conta o persoal total anual, pero non todas as mulleres e homes prestaron servizos durante todo o período analizado (01/01/2022 ao 31/12/2022), polo que os datos tratáronse individualmente (días traballados/ano).

Representación legal das persoas traballadoras

No ano 2022, o número total de persoas que conforman a representación unitaria das persoas traballadoras da entidade foi de 40 persoas, das cales 11 son mulleres e 29 son homes. Iso significa que as mulleres representan o 27,50% dos membros, fronte á representación do 72,50% dos homes. Distribúense en 2022 en 7 representantes da C.I.G., 15 de C.U.T., 8 de CC.OO., 6 de U.S.O. e 4 da U.X.T.

A Representación Legal das persoas Traballadoras (RLPT) está conformada pola representación unitaria das persoas traballadoras xurdida das eleccións sindicais do 15 de xuño de 2023 (membros do Comité de Empresa, e delegadas /os de persoal) e delegadas/os sindicais en representación das seccións sindicais. Como resultado, temos unha composición con un total de 35 representantes dos que 20 son homes e 15 son mulleres, o que representa un 57% e un 43%, respectivamente. Temos polo tanto unha representación equilibrada na RLPT.

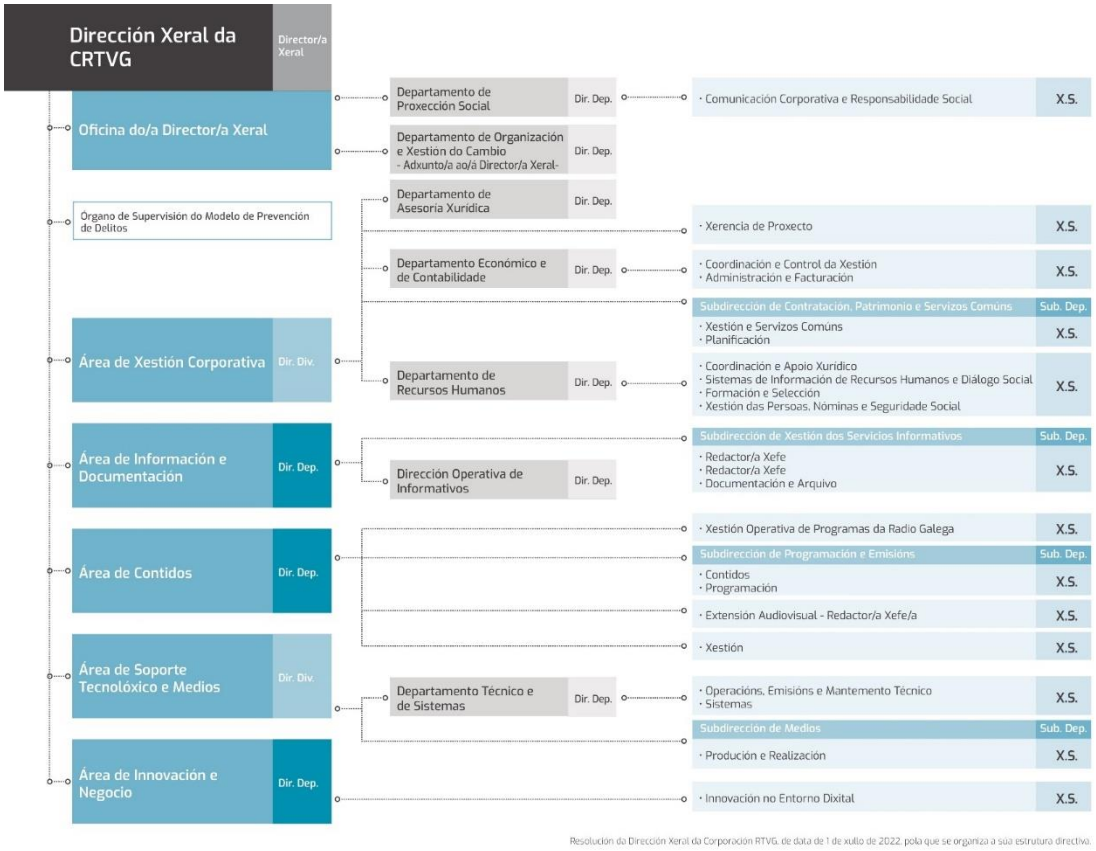
A composición deste comité, como órgano de representación de segunda orde, que resulta do reparto proporcional dos membros da representación unitaria do persoal acadados por cada sección sindical nas eleccións de 15 de xuño de 2023 (membros do comité de San Marcos e delegadas/os de persoal), componse de 13 persoas, 6 homes e 7 mulleres, que tamén da unha composición equilibrada: 46% de homes e 54% de mulleres.

A representación nas comisións de traballo é desigual, aínda que no seu conxunto dan como resultado un lixeiro desequilibrio. Os homes representan aproximadamente o 63% de todos os membros das comisións en tanto que as mulleres representan arredor do 37%, 3 puntos por debaixo de conseguir un equilibro na participación.

VARIABLE ORGANIZACIÓN

A organización da estrutura directiva da CRTVG no ano 2022 ven establecida pola Resolución da Dirección Xeral da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A., de data 1 de xullo de 2022, en virtude das funcións atribuídas á Dirección Xeral no artigo 26.2 da Lei 9/2011, de 9 de novembro, dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia. Os cargos nomeados presentan equilibrio na súa composición.

CORPORACIÓN RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA, S.A 2022		
	Homes	**Mulleres**
DIRECTOR XERAL	1	0
OUTROS CARGOS	17	20



Persoas coordinadoras:

Hai unha infrarrepresentación de mulleres nas tarefas de coordinación na CRTVG, que é un posto de libre designación que ademais conta cunha retribución superior e con persoal traballando ó seu cargo. Hai 12 mulleres coordinadoras fronte a 16 homes coordinadores. A porcentaxe de coordinadoras é un 42,86%, fronte ao 57,14% que corresponde á porcentaxe de homes coordinadores. Respecto a evolución nos últimos anos, non houbo cambios que supuxesen un número de mulleres en tarefas de coordinación, que permaneceu estable dende 2020.

Hai unha infrarrepresentación moi grande na área de Soporte Tecnolóxico (o 87,5% dos coordinadores son homes fronte ao 12,5% de coordinadoras). Esta porcentaxe superior non só se da na área de soporte tecnolóxico e medios que é un área masculinizada, senón que na área de Información e documentación onde a representación da muller é maior que a súa representación na empresa ten un % de coordinadoras inferior que a de % de homes coordinadores. Tamén hai unha infrarepresentación grande no centro de San Marcos que é onde traballa o 90% do persoal , neste centro so hai 6 coordinadoras (29%) fronte a 15 coordinadores (71%). As coordinadoras son maioría nos centros das delegacións.

VARIABLE SEXO

Na CRTVG traballaron, durante o ano 2022, un total de 1.022 persoas, das que 413 son mulleres (40%) e 609 son homes (60%).

Vendo a proporción de mulleres e homes nos diferentes centros de traballo, atopamos con que na metade deles atopamos unha composición equilibrada entre mulleres e homes (A Coruña, Ourense e Vigo), máis entre os tres centros soamente ocupan un 7,2% do persoal total. No centro de Lugo, a realidade é de infrarrepresentación feminina (as mulleres son o 38%), e en San Marcos, onde atopamos a maioría do persoal (90% do total), as mulleres representan o 39% do total, algo por debaixo do total da corporación. É o centro de San Marcos o que condiciona, en definitiva, a infrarrepresentación feminina no conxunto da corporación polo seu peso sobre o total. O centro situado en Madrid ocupa moi pouco persoal, con catro persoas traballadoras, só unha muller. Estatisticamente ten moi pouca influencia na distribución total da corporación (un 2% sobre o total do persoal).

A entidade desenvolve a súa actividade principal no centro de San Marcos e nas delegacións.

A maioría do persoal traballa no centro de San Marcos, o 90,3% das persoas traballadoras. Neste centro sede da empresa o porcentaxe de mulleres traballadoras é de 39,44 habendo un lixeiro desequilibrio na composición do cadro de persoal (xa que non chega ó 40% do total). Nos outros centros de traballo ou delegacións hai 49 mulleres e 50 homes acadando nestes centros as mulleres 49% da participación. O equilibrio de xénero nas delegacións compensa o desequilibrio que hai na sede central de San Marcos facendo que o total do cadro de persoal da CRTVG teña equilibrio chegando o 40% a representación feminina. O persoal distribúese en cinco diferentes Códigos de Conta de Cotización (CCC) para os efectos da súa inclusión no réxime xeral da Seguridade Social, e agrupando o persoal segundo a provincia que corresponda coa actividade, máis o Código de Conta de Cotización que encadra ao persoal en réxime especial de artistas.

Vese reflectido nos datos a segregación vertical tamén no réxime de artistas, os postos de dirección están ocupados por homes igual que os técnicos como guionistas ou humoristas, as mulleres só son maioría no posto de presentadoras evidenciando así os estereotipos de xénero.

Dias en alta:

Tal como se mostra nas estatísticas descritivas, os homes estiveron de alta na corporación unha media de 341 días, e as mulleres unha media de 339 días. A mediana, o primeiro cuartil e o terceiro cuartil sitúanse nos 365 días para ambos sexos. Así mesmo, en ambos sexos, o mínimo de días en alta é de 1 día.

VARIABLE ANTIGÜIDADE

De conformidade coas estatísticas descritivas, e desagregando a variable antigüidade por sexo, pódense obter os seguintes datos:

- Os homes teñen unha maior antigüidade na empresa, en todas as medidas efectuadas tanto na media como na mediana. Sendo a diferencia en 5 anos se tomamos en conta a tendencia central das datos.
- A media da variable antigüidade é de 20 anos para as mulleres, e de 22 anos para os homes.
- A maior antigüidade é de 39 anos para os homes, e 38 anos para as mulleres.
- A mediana sitúase en 24 anos para os homes, e en 19 anos para as mulleres.
- Un total de 42 persoas (4,11% do total do persoal) ten menos de 1 ano de antigüidade na entidade, das que 22 son mulleres (52%) e 20 son homes (48%).
- Un 32% sobre o total do persoal ten unha antigüidade superior aos 30 anos. A este treito pertencen o 26% das mulleres contratadas e máis do 37% dos homes. Neste tramo atópase a banda de antigüidade que ocupa a un maior número de persoas traballadoras, de entre 31 e 36 anos de antigüidade na corporación, cun total de 181 persoas (58 mulleres e 123 homes). O persoal cunha antigüidade superior a 35 anos supón un 15% sobre o persoal total: un total de 151 persoas, das que 49 son mulleres (32%) e 102 son homes (68%).
- Analizando o tramo de antigüidade superior a 10 anos e inferior a 20 anos, a presenza de mulleres nesta franxa é superior ó promedio da antigüidade. Un total de 292 persoas: 155 homes (un 25% sobre o total de homes) e 137 mulleres (un 33% sobre o total de mulleres).
- Hai algúns elementos comúns entre mulleres e homes, a maioría tanto de homes (66%) como de mulleres (61%) teñen unha antigüidade superior a 15 anos. Máis da metade dos homes da entidade (54%) levan máis de 20 anos na corporación. Pola contra, neste grupo atopamos ao 44% das mulleres da entidade.
- Nos tramos de antigüidade inferiores aos 16 anos atopamos pouco persoal, especialmente con menos de un ano: un total de 42 persoas, que representan un 4% sobre o total do persoal, e das que 22 son mulleres (52%) e 20 son homes (48%).
- É visible que os homes son maioría en todos os tramos, agás entre o persoal que leva menos de 1 ano na entidade, ou entre 1 e 6 anos, nos que a porcentaxe de mulleres é maior ao dos homes.

- Os homes teñen maior antigüidade media e mediana, e o traballador que máis anos leva na empresa é un home (39 anos de antigüidade).
- Os datos fan visible que a estrutura do persoal está masculinizada, e que as xubilacións do persoal con maior antigüidade (por enriba dos 25 anos), e presumiblemente de maior idade, terán que ir acompañadas de medidas para favorecer o acceso de mulleres no conxunto do persoal. Tamén é visible que a tendencia está cambiando, nas novas incorporacións hai máis mulleres que homes.

VARIABLE CONTRATOS

Durante o ano 2022, o persoal con contratación indefinida a tempo completo foi de 715 persoas (contratos 100, 189), que representan un 70% sobre o total do persoal. Desa cifra, 282 son mulleres, que representan un 39% do total de persoal con contrato indefinido, e 433 son homes, que representan o 61% do total de persoal con estes contratos. Soamente unha persoa, unha muller, ten un contrato indefinido a tempo parcial (código 200), que representa menos de 1% sobre o total do persoal da entidade.
Hai, polo tanto, un desequilibrio entre homes e mulleres en favor dos homes na contratación indefinida, atopándose masculinizada.

Pola súa banda, a contratación de duración determinada, tanto a tempo completo como parcial (contratos 401, 410, 420, 441, 510, 540 e 541), representa o 30% restante sobre o total do persoal. Son un total de 307 persoas, das que 176 son homes e 131 son mulleres. Cabe destacar que, nesta tipoloxía de contratación, atópanse masculinizados os contratos de relevo a tempo completo (código 441) e de xubilación parcial (código 540).

No ano 2022 déronse un total de 139 contratos a tempo parcial (62 mulleres e 77 homes). Por tipo de contrato, a contratación a tempo parcial é maioritariamente masculina, como consecuencia das prexubilacións (causa voluntaria de parcialidade). No resto de casos onde a parcialidade non é voluntaria (relevos, interinidades) hai equilibrio na contratación a tempo parcial, coa excepción dos contratos 200 e 510 que soamente ocupan a unha muller cada un. Así pois no resto de onde a parcialidade non é voluntaria hai 63 contratos onde a maioría son de mulleres, xa que representan o 59% desta contratación parcial fronte o 41% dos contratos realizados aos homes.

Cómpre sinalar que a variable código de contrato non permite ver que o persoal reduce a súa xornada por conciliación e que, en maior proporción, son as mulleres as que toman medidas para reducir a xornada laboral por conciliación, polo que é necesaria a análise da información do persoal e ó porcentaxe de xornada que realizan.

Os contratos a tempo parcial son todos con xornada non reducida. Nos contratos a tempo completo con xornada reducida hai 4 homes (31% do total) e 9 mulleres (69% do total).

Á hora de analizar as xornadas hai que ter en conta a gran incidencia das prexubilacións como causa da maior parte das xornadas parciais, nas que a maioría son homes, pois son os de maior idade como consecuencia da incorporación tardía da muller ao mercado laboral.

A maioría do persoal ten contratos de traballo a tempo completo. Un total de 870 persoas, o 85% do total do persoal, das que 342 son mulleres (39%) e 528 son homes (61%). A porcentaxe de mulleres é inferior á representación feminina na empresa.

Dentro da contratación a tempo completo, son 13 persoas as que teñén xornada reducida: 4 homes (31%) e 9 mulleres (69%), polo que a redución de xornada segue a ser maioritariamente feminina.

Como conclusión nesta variable, durante o ano 2022, o persoal con contratación indefinida (a tempo completo e a tempo parcial) representou un 69,96% sobre o total do persoal: 282 son mulleres e representan un 39% do total de indefinidos, e 433 homes que representan o 61% do total de indefinidos. As 282 mulleres que teñen relacións de traballo de carácter indefinido supoñen o 68% sobre o total de mulleres que conforman a entidade, e o 71% os 433 homes. Dentro da tipoloxía de contrato 100 Indefinido TC – Ordinario hai persoal que ten reducida a súa xornada de traballo correspondéndose o 75% a mulleres e o 25% a homes.

Das 413 mulleres totais contratadas pola CRTVG, 131 mulleres teñen diferentes tipoloxías de contratos de duración determinada, a tempo completo ou parcial, o que supón o 32% dos contratos totais feitos ás mulleres.

Unha significativa parte do persoal da entidade ten unha relación laboral a tempo completo, un 86% sobre o total do persoal. De dita cifra, o 40% son mulleres e o 60% son homes. Neste aspecto, a representación feminina atopase nos mesmos niveis que respecto ao total das mulleres da entidade.

VARIABLE GRUPO DE COTIZACIÓN

A distribución do persoal por grupos de cotización realízase aplicando a correspondencia das categorías profesionais das persoas traballadoras, de conformidade co disposto no artigo 26 do Real Decreto 2064/1995, do 22 de decembro, polo que se aproba o Regulamento Xeral sobre Cotización e liquidación doutros Dereitos da Seguridade Social, e pola Orde PCM/244/2022, do 30 de marzo, pola que se desenvolven as normas legais de cotización á Seguridade Social, desemprego, protección por cesamento de actividade, Fondo de Garantía Salarial e formación profesional para o exercicio 2022.

Analizando os datos do persoal por grupos de cotización, cómpre sinalar que a asignación do grupo de cotización as persoas traballadoras vén imposta pola aplicación dunha regra e está vinculada aos grupos profesionais aos que pertencen. Para poder visualizar se existe algunha relación que puidese ser significativa entre a pertenza da muller e os homes a determinados grupos de cotización, e que á súa vez se correspondan con grupos profesionais aos que pertenza en aplicación da normativa correspondente, contrástanse os datos da variable por xénero.

Gran parte do persoal está vinculado ao grupo de cotización 1. Obsérvase que neste grupo hai un total de 334 persoas que representan un 33% sobre o total do persoal, e das que 201 son mulleres (60%) e 133 son homes (40%), sendo a representación das mulleres máis alta que a do total do persoal (40%) e a dos homes máis baixa (60%). O persoal do grupo 1 intégrase,

maioritariamente, na categoría profesional de "redactor/a" (222 persoas, que supoñen o 66% sobre o total de persoas que conforman o grupo de cotización 1, e das que 146 son mulleres -66%- e 76 homes -34%-).

O seguinte grupo no que hai unha maior presenza de persoal é o grupo de cotización 5. Este grupo inclúe a 232 persoas, que representan un 23% sobre o total do persoal, e das que 75 son mulleres e 157 son homes, polo que é un grupo masculinizado (as mulleres supoñen o 32% de devandita cifra, e os homes o 68%). As persoas traballadoras encadradas no grupo 5 presentan unha maior frecuencia na categoría profesional de "operador/a-montador/a de vídeo": un total de 78 persoas, que supoñen o 34% sobre o total de persoas do grupo 5, e das que 19 son mulleres (24%) e 59 son homes (76%).

A continuación atópase o grupo de cotización 4. Este grupo inclúe un total de 133 persoas, que representan un 13% sobre o total do persoal, e das que 19 son mulleres (14%) e 114 son homes (86%), coa representación das mulleres 26 puntos porcentuais por debaixo da representación feminina na entidade. O persoal deste grupo encádrase principalmente na categoría profesional de "reporteiro/a gráfico/a", que supón o 63% sobre o total do persoal do grupo 4 (7 mulleres -8%- e 77 homes -92%-), sendo tamén unha categoría visiblemente masculinizada.

O 35% das mulleres da entidade atópanse baixo a categoría de "redactor/a", ocupada por 146 mulleres que supón unha clara maioría respecto aos 76 homes. O peso das mulleres nesta categoría é fundamental para achegar aos datos totais a unha situación próxima ao equilibrio.

Por outro lado, é posible concluir que os homes se distribúen de forma máis homoxenea que as mulleres entre os diferentes grupos de cotización e categorías profesionais, o que é característica xeral do mercado laboral e non soamente da CRTVG. Fora da estrutura directiva, as únicas categorías nas que non atopamos homes son as de "maquillador/a" e "relacións públicas", mentres que as mulleres están ausentes en 17 das categorías.

Dentro da estrutura directiva, aínda que os números totais de efectivos amosa equilibrio, se analizamos os datos vemos que os homes acceden aos postos de maior responsabilidade e retribución.

Dos postos de dirección ou subdirección so hai 4 mulleres (27%) fronte a 11 homes (73%).

As mulleres predominan nas xefaturas de servizo que é a escala inferior da estrutura directiva correspondendo o 65% a mulleres e os homes o 35%.

Outra característica que podemos sinalar é que a distribución de homes e mulleres segue os patróns propios da división sectorial do traballo, con postos masculinizados e feminizados en función dos roles tradicionalmente asignados en función do sistema sexo-xénero. Isto conleva un mercado do traballo no que hai unha característica que en maior ou menor medida, tamén é visible na corporación: a segregación horizontal. Postos como almacenista, iluminador, oficial técnico electricista ou oficial técnico de electrónica, técnico de son ou operador de vídeo confórmanse case na súa totalidade por homes, mentres que as mulleres son a totalidade das

maquilladoras, relacions públicas e unha clara maioría do persoal de administración (oficial ou auxiliar).

Esta realidade fai necesaria a introdución de medidas que favorezan o equilibrio nos diferentes grupos profesionais que presentan diferencias por riba dos 20 puntos.

A conclusión que se desprende é que as mulleres e os homes acceden ao traballo nas mesmas condicións, sobre todo en relación cos postos de maior cualificación (grupo de cotización 1). A variable grupos de cotización non presenta discriminación directa ou indirecta pola correcta aplicación da normativa sobre cotizacións.

A relación entre os grupos de cotización non é aleatoria, senón que provén directamente da aplicación dunha regra e da pertenza a un grupo profesional específico. Cada persoa está asignada ao grupo que lle corresponde pola súa categoría profesional.

VARIABLE NIVEL DE ESTUDOS

Da análise da variable relativa ao nivel formativo das persoas traballadoras da corporación pódese apreciar que un maior grupo de persoas (un 35% sobre o total do persoal, 219 mulleres -62%- e 137 homes -38%-) teñen a titulación de licenciatura universitaria, sendo un grupo notablemente feminizado.

O seguinte grupo de persoas que presenta unha maior frecuencia é o que ten estudos de bacharelato, un 17% sobre o total do persoal, no que a representación masculina é significativamente maior: 54 mulleres (31%) e 120 homes (69%).

A empresa non dispón dos datos correspondentes ao nivel de estudos dun total de 23 persoas (un 2% sobre o total do persoal), das que 6 son mulleres e 17 son homes. Un 22% de devandita cifra (un total de 5 persoas, todos homes) correspóndese con persoal que ocupa a categoría de "operador/a-montador/a de vídeo".

Compre indicar a importancia de definir unha medida para que as persoas traballadoras poidan actualizar a información dos estudos realizados.

VARIABLE IDADE

Unha maior parte do persoal atópase encadrada na banda de idade de entre 56 e 65 anos: un total de 394 persoas, que representan un 39% sobre o persoal total. De tal cifra, 135 son mulleres e 259 son homes. As 135 mulleres representan un 33% sobre o total de mulleres da entidade.

O maior número de mulleres atópase no tramo de idade que abarca as franxas de 46 a 55 anos e 56 a 65 anos, que inclúen, en conxunto, a 271 mulleres, que representan o 66% sobre o total de mulleres da entidade. Os 453 homes incluídos nestas dúas franxas de idade supoñen, pola súa parte, o 74% sobre o total de homes da entidade.

Os homes son maioría en todos os tramos de idade, agás entre o persoal de entre 36 e 45 anos de idade (cun 51% de mulleres).

As maiores diferenzas atópanse, principalmente, nas bandas de idade superiores aos 56 anos, nas que a representatividade masculina supera o 65% na banda de entre 56 e 65 anos, e o 90% na banda superior aos 65 anos.

As diferencias tanto de idade como de antigüidade nas bandas máis altas poden relacionarse coa tardía incorporación da muller ao mercado laboral, que tivo lugar a partir da década dos anos 90 do século pasado. Sen embargo, vemos como nos grupos de idade máis baixos segue primando a contratación masculina. No tramo de idade inferior aos 26 anos, os homes representan o 62% e as mulleres so o 38% un dato que reflicte a infrarrepresentación da muller nos tramos de idade máis baixos. Esta infrarrepresentación vólvese a verse nos tramos de idade a partir dos 56 anos en adiante.

É importante salientar que no persoal maior de 65 anos o 90% son homes e o 10% mulleres.

O groso das mulleres están nas franxas de idade a partir dos 36 anos, franxas de idade nas que se fai necesario establecer medidas adecuadas para favorecer a conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

A maioría do persoal está en tramos de idade de máis de 50 anos, nos próximos anos haberá bastantes xubilacións ou prexubilacións e haberá que estudar medidas para cubrir eses postos vacantes de maneira que se poda corrixir a infrarrepresentación da muller nalgunhas posición nas que se atopa actualmente.

A idade do persoal debe terse en conta nas causas das xubilacións, nos procesos de cubrir vacantes, así como nas ofertas de traballo.

A información anterior permite obter unha visión da idade media e establecer medidas adecuadas para favorecer a conciliación da vida persoal, laboral e familiar, así como establecer accións para cubrir postos de traballo que quedan vacantes por xubilacións nesas posicións masculinizadas e feminizadas.

VARIABLE CLASIFICACIÓN CONVENIO

Analízanse varias táboas sobre a distribución do total do persoal por subgrupos de titulación, nivel salarial de convenio, áreas e centros de traballo no ano 2022. Da análise destes datos distribuídos por sexo pódense extraer conclusións que permitan afirmar ou descartar a existencia de segregación horizontal que afecta a determinados colectivos profesionais nos que a presenza de mulleres desvíase da presenza media sobre o total.

De conformidade co convenio colectivo da CRTVG, a clasificación profesional do persoal da entidade por niveis. O persoal divídese en 9 niveis de convenio diferentes e, por separado, atópase a estrutura directiva.

Unha vez realizada a desagregación por niveis, atopamos un maior número de persoas traballadoras (295 persoas, un 29% sobre o persoal total) no nivel 1. As mulleres deste grupo son 182 (62%) e os homes 113 (38%), polo que trátase dun grupo feminizado.

O seguinte nivel con maior número de persoas traballadoras é o grupo 7, con 205 persoas (un 20% sobre o persoal total), das que 84 son mulleres (41%) e 121 son homes (59%). Se ben trátase dun nivel lixeiramente masculinizado, atópase dentro dos límites de composición equilibrada previstos na Lei Orgánica 3/2007.

O nivel 4 confórmase por un total de 184 persoas, que supoñen un 18% sobre o total do persoal. 21 son mulleres (11%) e 163 son homes (89%), polo que trátase dun grupo notablemente masculinizado.

Cómpre sinalar os niveles 2 e 6, que se atopan lixeiramente feminizados.

O nivel 9, pola súa banda, atópase completamente masculinizado, cun total de 20 homes que supoñen o 2% sobre o total do persoal da entidade. O nivel 8 atópase tamén significativamente masculinizado (92% de homes), así como o nivel 3 (80% de homes).

O nivel correspondente á estrutura directiva ten unha composición completamente equilibrada de mulleres e homes (50%-50%): dun total de 38 persoas (un 4% sobre o persoal total), 19 son mulleres e 19 son homes, aínda que como vimos en táboas anteriores os homes ocupan os postos máis altos desta estrutura directiva e as mulleres os postos máis baixos da xerarquía.

Nas últimas décadas produciuse un gran aumento da participación das mulleres no mercado laboral. En xeral, as mulleres representan unha porcentaxe moi elevada da poboación activa en determinados sectores da sociedade (saúde, educación, comercio polo miúdo) e os homes, aínda hoxe, ocupan a maioría dos postos de alta dirección e persoal de oficios.

Na actualidade, aínda existen diferenzas considerables nas condicións laborais de ambos os sexos, que caracterizan e condicionan a súa oferta laboral, determinando que se sigan presentando brechas de xénero en: salarios, cargos de responsabilidade, distribución de responsabilidades familiares, impacto na existencia laboral de fillos homes e fillas, etc.

No ámbito relativo ao CNAE, é de aplicación a Orde TMS/83/2019, do 31 de xaneiro, pola que se desenvolven as normas legais de cotización á Seguridade Social, desemprego, protección por cesamento de actividade, Fondo de Garantía Salarial e formación profesional para o exercicio 2019 e que foi prorrogada para o ano 2020 pola Disposición adicional segunda da Real Decreto-Lei 18/2019. A asignación da tarifa realízase en base á principal actividade económica que realiza a entidade e de acordo coa Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), aprobado polo Real Decreto 475/2007, do 13 de abril, e os códigos contidos no mesmo con cada actividade.

Cando nunha empresa concorran, xunto coa actividade principal, outra ou outras que deban ser consideradas auxiliares respecto a aquela, o tipo de achega será o establecido para esta actividade principal. Cando a actividade principal compita con outra que involucra a produción de bens ou servizos que non están integrados no proceso produtivo da primeira, tendo diferentes medios de produción, a taxa de cotización aplicable con respecto aos traballadores empregados nesta será a que se prevexa para a actividade económica na que se enmarca.

Non obstante o disposto na regra anterior, cando a ocupación realizada pola persoa empregada corresponda a algunha das enumeradas no Anexo da norma, o tipo de cotización aplicable será o previsto na devandita táboa para a ocupación de que se trate, en tanto que a correspondente á devandita ocupación difira da correspondente en razón da actividade da organización.

A maior parte do persoal da CRTVG atópase enmarcada no propio CNAE 6020 ("Actividades de programación e emisión de televisión") directamente relacionado coa actividade principal que se realiza na entidade, e segundo o establecido na norma de referencia. Non se visualizan diferenzas na aplicación das tarifas por continxencias profesionais, sendo por imperativo legal a asignación por CNAE ou por Código de Ocupación, non existindo, por tanto, desigualdades ou discriminacións por razón de sexo.

Para ampliar a análise, inclúese unha clasificación do persoal segundo postos de traballo.

Da información analizada pódese apreciar o gran peso da categoría profesional de "redactor/a" entre as mulleres que traballan na corporación (146 mulleres, o 35% do total de mulleres da entidade), e a maior homoxeneidade na distribución dos homes entre os diferentes postos de traballo. Non hai ningunha categoría que inclúa un porcentaxe vertical de homes semellante á concentración de mulleres que hai entre as redactoras. Non obstante, esta categoría tamén concentra un porcentaxe importante de homes (76 homes, un 12% sobre o total de homes da entidade). A categoría profesional de "redactor/a" representa un 22% sobre o total do persoal da CRTVG. A seguinte categoría que presenta unha maior porcentaxe de persoas traballadoras é a de "reporteiro/a gráfico/a" (8% sobre o persoal total), que se atopa significativamente masculinizada: dun total de 84 persoas, 7 son mulleres (8%) e 77 son homes (92%). Os 77 homes representan un 13% sobre o total de homes da corporación.

A continuación atopamos cun 7,63% sobre o total do persoal a categoría de "operador/a-montador/a de vídeo". Esta categoría atópase tamén masculinizada, cun total de 78 persoas, das que 19 son mulleres (24%) e 59 son homes (76%).

Da análise das táboas anteriores pódense extraer as seguintes conclusións:

A categoría de "redactor/a" é o que ocupa a un maior número de persoas da entidade: un total de 222 persoas, que representan un 22% sobre o total do persoal. 146 son mulleres (66%) e 76 son homes (34%), polo que é unha categoría feminizada.

A seguinte categoría que presenta maior frecuencia é o de "reporteiro/a gráfico/a", cun total de 84 persoas (8% sobre o total do persoal), das que 7 son mulleres (8%) e 77 son homes (92%). De forma contraria que coa anterior categoría, esta é unha categoría significativamente masculinizada.

A categoría de "operador/a-montador/a de vídeo" atópase no seguinte lugar, cun total de 78 persoas traballadoras que supoñen un 8% sobre o total do persoal da entidade. 19 son mulleres (24%) e 59 son homes (76%), polo que tamén se trata dunha categoría cunha alta presencia masculina.

A categoría de "locutor/a de radio" é ocupada por un total de 45 persoas, un 4% sobre o total do persoal, das que 20 son mulleres (44%) e 25 son homes (56%).

Son categorías ocupadas maiormente por mulleres (é decir, nas que as mulleres representan máis do 60%) as que a continuación se indican:

- Asesor/a lingüista (67% de mulleres).
- Auxiliar administrativo/a (81% de mulleres).
- Director/a de división (100% de mulleres).
- Documentalista (76% de mulleres).
- Maquillador/a (100% de mulleres)
- Oficial/a administrativo/a (76% de mulleres)
- Redactor/a (66% de mulleres).
- Relacións públicas (100% de mulleres).
- Técnico/a de administración (78% de mulleres).
- Xefe/a de servizo (65% de mulleres).

Pola contra, son categorías masculinizadas (os homes superan o 60%):

- Almacenista (100% de homes).
- Analista-programador/a (90% de homes).
- Auxiliar de informativos (100% de homes).
- Auxiliar de programación (100% de homes).
- Auxiliar de redacción (67% de homes).
- Axudante de mantemento (100% de homes).
- Cámara de primeira (86% de homes).
- Condutor/a (100% de homes).
- Control de cámaras (67% de homes).
- Deseñador/a gráfico/a (78% de homes).
- Director/a de departamento (70% de homes).
- Director/a xerente da CRTVG (100% de homes).
- Enxeñeiro/a superior de telecomunicacións (100% de homes).
- Especialista en montaxe (88% de homes).
- Grafista-titulador/a (75% de homes).
- Iluminador/a (100% de homes).
- Locutor/a de televisión (75% de homes).
- Oficial/a técnico/a electricista (100% de homes).
- Oficial/a produtor/a de son (100% de homes).
- Oficial/a técnico/a electrónico/a (100% de homes).
- Operador/a de cámara (82% de homes).
- Operador/a de control (100% de homes).
- Operador/a montador/a vídeo (76% de homes).
- Operador/a posprodución (75% de homes).
- Ordenanza (100% de homes).
- Ordenanza-condutor/a (100% de homes).
- Promotor/a (75% de homes).

- Reporteiro/a gráfico/a (92% de homes)
- Subdirector/a departamento (75% de homes).
- Técnico/a de control (92% de homes).
- Técnico/a de iluminación (83% de homes).
- Técnico/a de sistemas (100% de homes).
- Técnico/a de son (92% de homes).
- Técnico/a electrónico/a (95% de homes).
- Técnico/a electrónico/a primeira (100% de homes).

A única categoría que ten unha composición equilibrada de mulleres e homes (60%-40%) é a de "Titulado/a Medio/a".

Ten unha composición equilibrada absoluta (50%-50%) as categorías de "Decorador/a" e "Redactor/a Xefe/a".

Respecto a estrutura directiva, aínda que a nivel global apreciamos unha situación de equilibrio entre mulleres e homes, é relevante a distribución xerárquica do persoal considerado "directivo", xa que dentro da estrutura directiva están masculinizadas as categorías de máis responsabilidade e feminizada a categoría de "xefa de servizo" que ten un nivel xerárquico inferior.

O director/a xerente da corporación é un home (posto uninominal). O outro posto uninominal (director/a de división) o ocupa unha muller.

Entre os directores e directoras de departamento, un total de 10, atopamos maioría de homes (o 70%).

Convén destacar que máis da metade das mulleres que conforman a estrutura directiva, o 68,42%, son "xefas de servizo", o nivel máis baixo dentro da estrutura directiva. En total, son 13 mulleres (65%) e 7 homes (35%).

Dos datos analizados pode afirmarse que existe segregación horizontal nas categorías de persoal da CRTVG, xa que existen categorías e postos moi masculinizados e outros moi feminizados, polo que resulta necesario que establecer medidas que corrixan esta tendencia.

Un maior número de persoas traballadoras da corporación encádrase no nivel/área de Subdirección de medios (33,07% do persoal total) e no nivel/área de Subdirección de xestión dos servizos informativos (32,97% do persoal total). En conxunto, ambos niveis/áreas representan un 66% sobre o total do persoal.

Na subdirección de medios, son 102 mulleres e 236 homes. As mulleres representan un 25% sobre o total de mulleres da entidade, e un 39% os homes.

Na subdirección de xestión dos servizos informativos, son 155 mulleres e 182 homes. As mulleres representan un 38% sobre o total de mulleres da entidade, e un 30% os homes.

Encóntranse feminizados os seguintes niveis:

- Área de contidos
- Área de información e documentación
- Área de soporte tecnolóxico e medios
- Departamento de asesoría xurídica
- Departamento de proxección social
- Departamento de recursos humanos
- Departamento económico e de contabilidade
- Dirección operativa dos servizos informativos

Pola súa banda, están masculinizados:

- Área de xestión corporativa
- Departamento de organización e xestión do cambio
- Departamento técnico e de sistemas
- Oficina do director xeral
- Subdirección de contratación, patrimonio e servizos comúns
- Subdirección de medios
- Subdirección de programación e emisións

En calquera caso, a pesar de que atopamos numerosos niveis nos que a maioría é de mulleres, son as áreas de subdirección de medios e subdirección de xestión dos servizos informativos, que en conxunto supoñen o 66,05% do persoal total, os que condicionan a distribución por sexos global da corporación, pois en ambas hai maioría de homes.

Será relevante para a planificación de medidas ter en conta os desequilibrios dentro dos centros de traballo e nos niveis relacionados coas variables coa clasificación profesional, aínda que en moitos casos os datos dos centros de traballo van na mesma liña que os do total da corporación.

PROCEDEMENTO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

Nos procesos de recrutamento resulta importante sinalar que as funcións que definen os postos de traballo relaciónanse habitualmente cos roles de xénero, polo que é necesario analizar a detección dalgunha posible referencia directa ou indirecta sobre quen debe realizar as tarefas en función do sexo.

Neste aspecto, e de conformidade co Real Decreto 901/2020, as disposicións relativas ao desenvolvemento dos procesos de selección e contratación contémplanse no Capítulo IV do convenio colectivo da CRTVG.

Altas: Durante o ano 2022 producíronse un total de 114 altas na entidade, das que 55 corresponderon a mulleres (48%) e 59 corresponderon a homes (52%).

Un 46% sobre o total de persoas que foron alta na entidade durante o exercicio 2022 concéntranse na franxa de idade de entre 36 e 45 anos.

Un 65% das altas de mulleres producidas en 2022 fórono a través de relacións de traballo de duración determinada (contratos 410, 420 e 541). Destes contratos temporais femininos, o 44% foron contratos de interinidade, o 18% de prácticas e o 33% de relevo. Pola contra, a contratación indefinida representa o 5% das altas de mulleres no ano 2022, e o 8% das altas de homes. No caso dos homes, o 69% foron de interinidade, o 12% prácticas e o 10% de relevo. A temporalidade nos homes é do 91,53%.

O 79% das altas producidas en 2022 o son para relacións laborais a tempo completo: un total de 90 persoas, das que 37 son mulleres (41%) e 53 son homes (59%).

Tanto en homes como mulleres, un maior número das altas producidas no ano 2022 o son para a subdirección de xestión dos servizos informativos (un 37% sobre o total de altas).

As mulleres incorporadas durante o ano 2022 foron contratadas principalmente para a categoría de de "redactor/a" (29% sobre o total de altas de mulleres). Os homes incorporados durante o ano 2022 presentan maior frecuencia na categoría de "reporteiro/a gráfico/a" (20% sobre o total de altas en homes). Nas novas altas séguese reflectindo a segregación horizontal nas categorías. Nas categorías feminizadas séguese contratando maioritariamente mulleres e nas masculinizadas as novas contratacións son maioría os homes. Necesítanse medidas para reverter esta tendencia.

O 90% das persoas incorporadas en 2022 non ten fillos ou fillas ao seu cargo: 103 persoas, das que 52 son mulleres (50,49%) e 51 son homes (49,51%).

Ningunha das persoas incorporadas no ano 2022 declarou ter ascendentes ao seu cargo.

O feito de que o 95% das altas de mulleres, case a totalidade, o foran baixo contratación de duración determinada é unha fenda con respecto aos homes. Aínda que no caso deles tamén esta forma de contratación fora a predominante.

Non parece que as circunstancias nas que se da a contratación poidan favorecer un reequilibrio no persoal que traballa na corporación.

Dos contratos indefinidos o 63% foron realizados a homes e só o 37% a mulleres.

Dentro da contratación temporal, as mesmas porcentaxes danse na contratación por interinidade onde as mulleres apenas chegan o 37%.

Na contratación a tempo parcial que é máis precaria as anteriores as porcentaxes varían, este tipo de contrato realizouse a un 75% de mulleres e só a un 25% de homes.

Así vemos que as altas de persoal no 2022 as mulleres sufriron unha desvantaxe con respecto aos homes xa que sufriron una tipoloxía de contrato máis precaria ca eles, xa que sufriron máis contratación a tempo parcial e menos contratos indefinidos cos homes.

O maior número de altas rexístrase na Subdirección de xestión dos servizos informativos (37% do total de altas), seguido da Subdirección de medios (30%). O maior número de altas de mulleres

concéntrase na Subdirección de xestión dos servizos informativos, provocando que, nos datos globais da entidade, o nivel posea unha composición equilibrada de mulleres e homes (46% de mulleres e 54% de homes).

No caso da Subdirección de medios, malia incorporar 17 novas mulleres no ano 2022, en términos globais continúa sendo un nivel masculinizado (30% de mulleres e 70% de homes).

Os datos amosan que a pesar que a maioría das altas déronse na franxa de idade de 26-45 anos o 90% das novas incorporacións non teñen descendentes. Hai que aplicar medidas que faciliten a conciliación da vida laboral e familiar e permita ao persoal ter descendentes sen que supoñan una carga ou obstáculo para a súa progresión laboral.

No ano 2022 déronse un total de 114 altas para 32 diferentes categorías profesionais.

En 12 das 32 categorías non se contratou ningunha muller, e en 9 delas a ningún home.

Solo houbo equilibrio na contratación en dúas categorías ("locutor/a de radio" e "técnico/a electrónico/a").

Nas altas por categorías volve observarse que se incide en ocupacións que responden a roles considerados masculinos e femininos afondando en tarefas masculinizadas e feminizadas (por explemplo, as categorías técnicas e administrativas).

Non obstante, no ano analizado 2022 podemos ver que a porcentaxe de altas de mulleres (48,25%) é lixeiramente inferior á dos homes (51,75%), dando cumprimento aos límites por sexo contemplados na disposición adicional primeira da Lei 3/2007 a efectos de composición equilibrada e sendo incluso superior en 7,84 puntos respecto á porcentaxe de representación global das mulleres na CRTVG. Estas altas debéronse á procesos de contratación de persoal. Tamén cabe resaltar que a maioría das incorporacións na franxa de maior idade (entre 56 e 65 anos) corresponden a homes. Vemos que se reflicte unha maior dificultade de incorporación ao traballo nas mulleres máis novas e as de maior idade.

Fai falta establecer medidas nos procesos de selección para que as altas de mulleres que se incorporan ao mercado laboral non sigan baixando na CRTVG e corrixir esta tendencia en anos futuros.

A franxa de idade onde más incorporacións houbo foi na de 36 a 45 anos (o 46,49% do total das incorporacións). Nesta franxa tamén vemos infrarepresentación do sexo masculino, xa que o 58% do total foron mulleres mentres que o 42% foron homes.

Na desagregación das altas por tipo de xornada parcial ou total pódese ver que o número de persoas que foron alta por contrato a tempo parcial por relevo debido a xubilacións parciais coinciden co número de persoas que teñen redución de xornada. Este tipo de contratación de xornada parcial realizouse nun 75% a mulleres e so nun 25% a homes. Son as mulleres as que sofren maiores reducións de xornada nas novas altas.

A análise das altas por nivel xerárquico reflicte que nas novas incorporacións séguese dando o desagregación horizontal por postos de traballo, segue habendo unha maior porcentaxe en áreas técnicas, como o departamento técnico de sistemas, mentres que a porcentaxe de novas incorporacións de mulleres é superior en por áreas feminizadas como por exemplo no departamento de recursos humanos.

Analizando a información por centros, as incorporacións nas delegacións foron fundamentalmente masculinas, incorporando só a unha muller na delegación de A Coruña. En todas as delegacións a porcentaxe de altas foi inferior á porcentaxe de representación feminina na CRTVG, estando en desequilibro.

Cesamentos: Da análise das táboas pódese apreciar que un maior número de cesamentos, un 68%, foi de homes, cun total de 62 persoas cesadas en total durante o ano 2022: 20 mulleres -32%- e 42 homes -68%-.

A porcentaxe de representatividade das mulleres atópase 8,15 puntos porcentuais por debaixo con respecto ao porcentaxe total de mulleres da entidade (40,41%).

Máis da metade dos ceses (un 53% sobre o total) producíronse pola finalización de contratos de duración determinada: un total de 33 ceses, dos que 15 corresponden a mulleres (45%) e 18 corresponden a homes (55%). A baixa porcentaxe feminina que foi baixa por xubilación definitiva (5% sobre o total de ceses de mulleres) reflicte a tardía incorporación da muller ao mercado laboral.

Os ceses danse na súa maioría na franxa de idade de entre 36 e 45 anos (un total de 19, dos que 8 corresponden a mulleres e 11 a homes) e de entre 56 e 65 anos (un total de 16, dos que 3 corresponden a mulleres e 13 a homes), o que podería dificultar a nova incorporación ao mercado de traballo destas persoas traballadores.

Do total dos ceses, o 85% das mulleres non tiña fillos fronte o 62% dos homes, o que reflicte que ter un fillo pode marcar a traxectoria laboral. A inestabilidade laboral fai que as mulleres tarden máis en ter descendencia, xa que aínda hoxe o mercado laboral castiga ás mulleres e especialmente as que son nais. Necesítanse accións que promovan a igualdade, a conciliación e a corresponsabilidade de homes e mulleres.

Máis da metade dos ceses, un 53%, o foron por finalización de contrato temporal (con ou sen indemnización).

Un 24% o foron por xubilación definitiva, onde predominan os homes, os cales predominan entre o persoal de maior idade da corporación. Sendo o 93% foron homes e so o 7% mulleres. Os homes predominan entre o persoal de maior idade da CRTVG.

As baixas por incapacidade permanente non revisable afectaron soamente a homes, do mesmo xeito que as baixas por cese de contrato de alta dirección e rescisión do contrato laboral por non aceptación de modificacións sustanciais das condicións de traballo (MSCT). Os cesamentos por ser alta tras a reincorporación a postos reservados déronse por igual entre homes e mulleres.

A maioría de persoal que cesou non tiña fillos un 67% do total.

Dentro dos ceses de mulleres o 85% non tiña descendentes.

Na causa maioría dos ceses que foi por fin de contrato esta porcentaxe subiu a un 97% de persoas sen descendentes. Vemos que a temporalidade afecta a vida familiar das persoas contratadas.

Vemos que a maioría dos ceses foron entre as franxas de idade de 36 a 55 anos. O 75% dos ceses de mulleres foi nestas franxas de ideade, idade complicada para a reincorporación ao mercado laboral, sobre todo no caso das mulleres.

Tamén que máis da metade dos ceses foron pola causa de fin de contrato, a empresa debería estudar medidas para manter contratado a persoal que xa traballou na empresa e pode aportar experiencia, potenciando a contratación indefinida con procesos de concurso oposición máis continuos e non tan distantes no tempo para reducir a contratación temporal e fomentar a indefinida para evitar ceses de contratación en persoal en franxas de idade media.

O 18% dos cesamentos foron de contratos a tempo parcial. Da devandita cifra, todos corresponden a contratos 540 (duración determinada a tiempo parcial – xubilación parcial): 1 muller (9%) e 10 homes (91%).

Resulta preciso sinalar que a causa de cesamento maioritaria durante o ano 2022 foi a finalización dos contratos temporais, causa que representa un 53% sobre o total de cesamentos producidos no exercicio analizado. Do total de 33 cesamentos producidos por este motivo, 15 afectaron a mulleres (45%) e 18 a homes (55%).

A segunda causa de cesamento maioritaria é a xubilación definitiva, o 24% do total: 1 muller (7%) e 14 homes (93%). A xubilacións son principalmente masculinas.

Vemos que a maioría dos ceses foron entre as franxas de idade de 36 a 55 anos. O 75% dos ceses de mulleres foi nestas franxas de ideade, idade complicada para a reincorporación ao mercado laboral, sobre todo no caso das mulleres.

Un maior número das persoas cesadas durante o exercicio 2022 concéntranse na franxa de idade de 36 a 45 anos (un total de 19 persoas, das que 8 son mulleres -42%- e 11 son homes -58%-).

Un 44% sobre o total das persoas cesadas durante o exercicio 2022 posuían un contrato de duración determinada a tempo completo por interinidade (contrato 410): un total de 27 persoas, das que 13 son mulleres (48%) e 14 son homes (52%). Un 18% sobre o total de ceses corresponden a contratos de duración determinada a tempo parcial por xubilación parcial (540), un 19% a contratos indefinidos ordinarios a tempo completo (100), un 13% a contratos de prácticas a tempo completo e un 6% a contatos de relevo a tempo completo.

Un 82% das persoas cesadas durante o exercicio 2022 posuían unha relación laboral a tempo completo. O 18% restante posuían unha xornada inferior ao 100%.

Un 34% das persoas cesadas durante o exercicio 2022 atopábanse encadradas na subdirección de xestión dos servizos informativos, das que 8 son mulleres (38%) e 13 son homes (62%). Un 32% encadrábase na subdirección de medios: 6 mulleres (30%) e 14 homes (70%).

Por outra banda, o 18% dos cesamentos corresponden a persoas traballadoras que ocupaban a categoría de "redactor/a": un total de 11 persoas, das que 5 son mulleres (45%) e 6 son homes (55%).

Procesos selectivos: Houbo un total de 5 procesos selectivos para contratos en prácticas durante o ano 2022, e 4 por ampliación de listaxes.

Das 5 categorías nas que houbo procesos de selección para prácticas, 3 están feminizadas (relacións públicas, documentalista, oficial/a administrativo) e as outras 2 (técnico/a electrónico/a e auxiliar de programas d de radio) atópanse masculinizadas.

Presentáronse un total de 18 persoas, 9 mulleres (50%) e 9 homes (50%).

Foron 7 mulleres (54%) e 6 homes (46%) as persoas aprobadas para os distintos postos de traballo. Finalmente, formalizouse contrato de traballo con 2 mulleres (50%) e 2 homes (50%), para os postos de relacións públicas, documentalista, técnico/a electrónico/a e auxiliar de programación de radio.

Para o posto masculinizado de técnico/a electrónico/a non se presentou ningunha muller. Para o posto de auxiliar de programas de radio presentouse unha soa muller, que superou a proba pero finalmente non foi contratada.

No que corresponde a postos feminizados, un home presentouse a proba de documentalista e outro á de oficial/a administrativo/a. Este último foi o único que superou a proba de oficial/a administrativo/a, pero ninguén foi contratado para o posto.

Os contratos en prácticas realizados volven a incidir na segregación horizontal xa que os contratos foron realizados ao xénero predominante en cada categoría e non ao que está infrarepresentado. Isto cumpriuse en todos os casos.

Haberá que establecer máis medidas para romper con esta segregación horizontal nas categorías laborais onde hai xéneros claramente infrarepresentados.

En canto aos contratos realizados mediante ampliación de listaxes volve a suceder o mesmo, a segregación horizontal vólvese a dar nas novas contratacións facendo que non mellore na totalidade da empresa.

Dos anos anteriores non existe información desagregada, polo que indícase necesario trasladalo como medida do Plan.

Compre adoptar medidas para que formen parte dos tribunais os xéneros infrarepresentados en categorías onde vaia a haber un proceso selectivo de cualquier tipo de procesos.

Pódese ver nestes datos que a categoría de asesor lingüista é unha categoría feminizada cun 67% de mulleres e so un 33% de homes e sen embargo nas composicións de tribunais son escollidos un 67% de homes para ser tribunal en contratos en prácticas e un 75% nos contratos de ampliación de listaxes.

PROMOCIÓN E FORMACIÓN

Durante o ano 2022 solicitaron licenzas para a realización de exames un total de 18 persoas, das que 11 foron homes (61%) e 7 foron mulleres (39%).

As 18 persoas desfrutaron de 33 licenzas por exames, dos que 15 corresponderon a homes (45%) e 18 corresponderon a mulleres (55%).

A efectos de visualizar se pode existir algunha diferenza no acceso de mulleres e homes ás accións formativas, incorpóranse as táboas da variable formación que incorporan a información respecto ao número de accións formativas, a duración destas e a asistencia ás mesmas das persoas desagregadas por sexo e o departamento ao que están adscritas.

De conformidade co Anexo do Real Decreto 901/2020, a continuación móstranse as tablas correspondentes ás accións formativas dos anos anteriores ao de realización do diagnóstico, diferenciando en función do tipo de contenido das accións formativas, duración en horas, modalidade de asistencia e causas de rexeitamento.

As accións formativas impartidas atópanse relacionadas cos traballos realizados polas propias persoas traballadoras asistentes.

Impartiuse formación en igualdade no ano 2022 (“Conceptos sobre igualdade”), pero non nos anos anteriores á realización do diagnóstico.

As accións formativas de carácter voluntario realízanse fora da quenda de traballo que non computan para a xornada, mentres que as accións formativas de carácter obrigatorio realízanse dentro da quenda de traballo, computando para a xornada total.

A maioría dos cursos obrigatorios son cursos técnicos onde a maioría do persoal formado son homes. Dos 7 cursos obrigatorios en 3 deles non houbo ningunha muller.

Hai unha descompensación na formación obrigatoria (dentro da quenda de traballo) a favor dos cursos técnicos de presenza maioritaria do xénero masculino. As mulleres son maioría nos cursos voluntarios realizados fóra da súa quenda de traballo, esixíndolles máis esforzo na súa formación.

Hai unha maior porcentaxe de mulleres que se forman (20 puntos por riba da súa presenza na empresa) pero a ten que facer no seu tempo libre. En cambio no xénero masculino a porcentaxe de presenza na formación é do 37% (23 puntos por debaixo da súa representación da empresa) e iso que o 80% deses homes que se forman o fan de maneira obrigatoria dentro da súa quenda de traballo. Esta descompensación vese tamén en que cursos son considerados como obrigatorios, xa que ningún da rama administrativa onde as mulleres son maioría son obrigatorios.

Dos cursos obrigatorios houbo un sobre igualdade que debería ser obrigatorio para todo o persoal, pero non o realizaron 138 persoas. A empresa debería poñer medidas de seguimento e control para que este tipo de cursos dirixidos a todo o persoal realmente o realicen todo o persoal en activo na empresa.

Esta desigualdade reflíctese tamén no número de horas de formación ofertada pola empresa.

Sobre as causas de rexeitamento consideramos que ningunha solicitude debería ser rexeitada por un erro na cumprimento da solicitude e que as prazas vacantes en cursos deberían abrirse a calquera categoría laboral.

RETRIBUCIÓNS, REXISTRO RETRIBUTIVO, AUDITORIA E SISTEMA VALORACION POSTOS

Analízanse os salarios brutos anuais. Para elo traballouse coa información facilitada pola entidade, correspondente á información anual de retribucións do exercicio 2022. Os salarios que se reflexan nas Estatísticas e Táboas, correspóndense co importe total percibido pola totalidade do persoal durante o ano 2022.

As variables agrúpanse baixo o principio de traballo de igual retribución por traballo de igual valor, nos termos establecidos no artigo 28.1 do Estatuto dos Traballadores.

Resulta de aplicación ao exercicio 2022 o establecido na Real Decreto lei 6/2019 e RD 902/2020.

Realízase a desagregación de datos en aplicación da clasificación por traballos de igual valor e de conformidade co establecido no artigo 4.2 do Real Decreto 902/2020: «Un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que ditas actividades levan a cabo en realidade sexan equivalentes».

Aplícanse os criterios de adecuación, totalidade e obxectividade de conformidade co establecido no artigo 4.4 do Real Decreto 902/2020.

A adecuación implica que os factores relevantes na valoración deben ser aqueles relacionados coa actividade e que efectivamente concorran na mesma, incluíndo a formación necesaria.

• A totalidade implica que, para constatar se concorre igual valor, deben terse en conta todas as condicións que singularizan o posto do traballo, sen que ningunha se invisibilice ou se infravalore.

• A obxectividade implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen os factores que se tiveron en conta na fixación dunha determinada retribución e que non dependan de factores ou valoracións sociais que reflictan estereotipos de xénero.

Variable Total Ano / Total Día / Total Día 100%:

A variable sexo (H= Homes / M= Mulleres) móstrase con todas as variables.

A variable Total Ano inclúe os datos dos salarios totais que todos os traballadores e traballadoras da entidade percibiron durante o ano 2022.

A variable Total Día inclúe os datos dos salarios totais das persoas traballadoras dividido polos días en alta por vida laboral.

A variable Total Día 100% inclúe os datos dos salarios totais das persoas traballadoras dividido polos días en alta por vida laboral e elevadas as xornadas ao 100% das persoas que con xornadas inferiores (parciais ou reducidas).

Estes datos obtéñense da documentación que aporta a entidade e que resume os importes aboados polo ano natural e por persoa traballadora.

Non deben ser considerados significativos porque neles inclúense a todas aquelas persoas que prestaron servizos na entidade durante o ano de referencia (tanto quen traballou todo o ano, como quen o fixo un número determinado de xornadas, pero non durante todo o ano).

En aplicación do establecido polo artigo 28.2 do Estatuto dos Traballadores de aplicación o persoal laboral, desagréganse os datos nas seguintes variables: Salario e complementos salariais e complementos extrasalariais.

As diferenzas que se producen na variable ano (total, salarios e complementos salariais) e especialmente os complementos extrasalariais proveñen da afectación polos días/xornadas traballadas e os conceptos extrasalariais (indemnizacións, prestacións IT, dietas e gastos), así como as diferentes posicións que ocupan as persoas na entidade.

Auditoría e situación retributiva na empresa

Analizase a avaliación dos postos de traballo segundo o establecido no artigo 4, do RD 902/2020 tanto con relación ao sistema retributivo como con relación ao sistema de promoción.
Tivéronse en conta todos os factores que concorren ou poden concorrer nos postos de traballo, considerados de maneira obxectiva e vinculados de maneira necesaria e estrita co desenvolvemento da actividade laboral, referidos a cada unha das tarefas e funcións de cada posto de traballo da empresa.
Analizáronse a relevancia doutros factores causantes das diferenzas retributiva, así como as posibles deficiencias ou desigualdades que puidesen apreciarse no deseño ou uso das medidas de conciliación e corresponsabilidade na empresa.
Analizáronse as xornadas realizadas determinando se pode haber afectación polas xornadas realizadas (persoas con redución de xornada/contratos a tempo parcial/ contratos de xubilación parcial). Eleváronse ao 100% os datos retributivos coma unha variable ponderada, tendo en conta a situación retributiva das persoas con contrato en prácticas segundo o ano da contratación,
Analizáronse os datos de responsabilidades familiares, As persoas con responsabilidades de coidado perciben unha retribución proporcional ao tempo de traballo realizado, percibindo maior afectación nas mulleres por tarefas de coidado.

Analizáronse se poden existir dificultades nas persoas traballadoras para promocionar derivadas doutros factores como as actuacións empresariais discrecionales en materia de mobilidade ou as esixencias de dispoñibilidade non xustificadas. Non se detectan indicios de afectación.
Na valoración de postos analizáronse os factores que puidesen ser relevantes, entre outros factores e condicións, con carácter non exhaustivo, a penosidade e dificultade, as posturas forzadas, os movementos repetitivos, a destreza, a minuciosidade, o illamento, a responsabilidade tanto económica como relacionada co benestar das persoas, a polivalencia ou definición extensa de obrigacións, as habilidades sociais, as habilidades de coidado e atención ás persoas, a capacidade de resolución de conflitos ou a capacidade de organización, na medida en que satisfagan as esixencias de adecuación, totalidade e obxectividade a que se refire o apartado seguinte en relación co posto de traballo que valoran.

Valoración de postos de igual valor

Descríbese o proceso seguido para levar a cabo o estudo e, desta forma, poder contrastar obxectivamente a aplicación do principio establecido polo art. 4 e 5 do RD 902/2020 utilizando a ferramenta do Ministerio para a valoración de postos de traballo. Os factores e subfactores analizados correspóndense cos establecidos na ferramenta do Ministerio

a) Mostra : O estudo desenvólvese respecto á totalidade de postos determinados na empresa agrupados conforme á información achegada pola fonte de información obtida do Informe de Diagnóstico do ano 2022, respecto á posición que ocupan mulleres e homes e respecto a cada un dos postos valorados.

b) Instrumentos e métodos: Utilízase unha metodoloxía obxectiva, a guía de referencia do Ministerio e a ferramenta do Ministerio en canto á valoración de factores e subfactores.

c) Obxectivo: Determinar e coñecer o valor que cada posto de traballo ten para a empresa e distinguir cualitativa e cuantitativamente entre os postos que conforman a organización co fin de determinar o valor relativo que cada un deles teñen para a mesma, ordenalos e analizalos con perspectiva de xénero.

d) Determinación e definición dos graos de cada factor. Determínanse e definen os factores. Determínase e define a escala de graos ou niveis nos cales se pode dividir cada un deles.

Obtívose o mapa de puntuación por posto e sexo. Se correlacionan os salarios reais da variable salario ano/dia/día 100% xornada, coa agrupación obtida previa Valoración de Postos de traballo, por niveis retributivos e sexo.

Variable salario total bruto ano/dia/dia 100% xornadas

As estatísticas descritivas da variable "Salario Bruto total /Ano" non se pode considerar significativa. Nesta variable inclúese a totalidade das retribucións percibidas polo persoal durante o exercicio 2022 analizado. Tanto das persoas que traballaron todo o período de 365 días, como aquelas que se incorporaron durante o ano 2022 ou causaron baixa por cesamento.

Analízase o variable "Salario Bruto total / día" e Salario Bruto total/ día 100% xornadas por corresponder coas retribucións percibidas polo persoal durante o número de días en situación de alta na seguridade social e pola xornada realmente traballada.

Total do persoal: Durante o exercicio 2022 traballaron 413 mulleres e 609 homes.

As mulleres realizaron unha media do 90,83% de xornada en 2002. Os homes unha media do 92,31%. As medianas sitúanse no 100% de xornada para ambos os sexos. En 2022 o mínimo de xornada foi do 25% para ambos os sexos.

Respecto os valor máis baixo de % de xornadas realizada é do 25% para ambos os sexos. Unha muller realizou un 25% de xornada e doce homes. As medianas sitúanse no 100% de xornada nos homes e 90% nas mulleres.

Ponderase a xornada na variable salario día 100% xornadas aos efectos retributivos.

Media e mediana

Salario total ano: A media salarial anual percibida polos 609 homes con independencia dos postos de traballo e grupos de adscrición en aplicación do convenio colectivo foi de 39.402 euros. A mediana foi de 42.042 euros. A media salarial anual percibida polas 413 mulleres foi de 37.962 euros. A mediana foi de 40.116 euros.

Salario total dia: A media salarial por día percibida polos homes con independencia dos postos de traballo e grupos de adscrición en aplicación do convenio colectivo foi de 115,39 euros. A mediana foi de 117,03 euros. A media salarial percibida polas mulleres foi de 109,90 euros. A mediana foi de 110,71 euros.

Variable comparable: Salario total día 100% xornadas: A media salarial por día 100% xornadas percibida polos homes con independencia dos postos de traballo e grupos de adscrición foi de 125,61 euros. A mediana foi de 119,87 euros. A media salarial percibida polas mulleres foi de 120,04 euros. A mediana foi de 119,88 euros.

As diferencias por sexo e por xénero resultan significativamente inferiores ao 25% en medias e medianas.

A media de días en alta na seguridade social das mulleres é de 339 días e de 341 días para os homes. Unha muller e un home estiveron en alta 1 día.

A afectación dos conceptos extrasalariais percíbese na comparativa pola desagregación dos datos absolutos en conceptos salariais e extrasalariais.

As diferencias por sexo e por xénero na variable salario e complementos salariais resultan significativamente inferiores ao 25% en medias e medianas.

As diferenzas por sexo en termos absolutos da variable salario e complementos salariais/ ano resultan un 1,82% a favor dos homes nas medias e un 2,44% nas medianas. A brecha de xénero sitúase no 3,58% nas medias e 4,76% nas medianas.

As diferenzas por sexo en termos absolutos da variable salario e complementos salariais/ día resultan un 2,33% a favor dos homes nas medias e un 2,85% nas medianas. A brecha de xénero sitúase no 4,55% nas medias e 5,54% nas medianas.

As diferenzas por sexo en termos absolutos da variable salario e complementos salariais/ día 100% xornadas resultan un 2,20% a favor dos homes nas medias e un 1,23% nas medianas. A brecha de xénero sitúase no 4,31% nas medias e 2,44% nas medianas.

Analízase a correlación dos postos en que hai presenza de ambos os sexos nas variables total bruto ano/dia/día 100% para coñecer as desviacións producidas polos días en alta en Vida laboral e as xornadas realizadas, nas retribucións reais do exercicio analizado.

A maior puntuación obtéñena as agrupacións 9 cos postos de dirección.

Se desagregan da variable total bruto día 100%, os conceptos salariais para coñecer a afectación que poden ter os conceptos extrasalariais.

A comparativa da mostra dos niveis feminizados na variable salario e complementos salariais día, indica diferenzas inferiores ao 25% entre un e outro sexo.

Un total de 248 persoas encádranse nestes postos. 165 mulleres (66,53%) e 83 homes (33,47) que representan o 39,95% do total de mulleres na entidade e o 13,63% do total de homes.

Aínda que no Salario bruto total que inclúe a totalidade das retribucións as diferencias non superen o 25% vemos que a máxima distorsión nas retribucións danse nos complementos salariais de convenio, sobre todo en aqueles nos que designa a empresa que o percibe, e a súa designación pode ser discrecional. Nestes complementos hai diferenzas importantes por xénero e importes, a favor do xénero masculino.

Conclusións da auditoría

Da análise estatística realizada despréndese que as diferenzas respecto a o variables salario ano que se perciben, proveñen principalmente da afectación ano, así como dos días en situación de alta e o % de xornada realizada.
Analizouse a avaliación dos postos de traballo tendo en conta o establecido no artigo 4, do RD 902/2020 tanto con relación ao sistema retributivo, en aplicación do convenio colectivo e do resultado obtido no proceso de valoración de postos de traballo.
Tivéronse en conta todos os factores que concorren ou poden concorrer nos postos de traballo, considerados de maneira obxectiva e vinculados de maneira necesaria e estrita co desenvolvemento da actividade laboral, referidos a cada unha das tarefas e funcións de cada posto de traballo da empresa.

O rexistro retributivo e a auditoría retributiva constitúen dous instrumentos de traballo para a intervención, de carácter eminentemente práctico, que permite coñecer a situación da Corporación de Radio e Televisión de Galicia, respecto á integración da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na súa xestión e identifica os puntos débiles e fortes para analizar e realizar melloras en materia retributiva.

A súa realización resulta imprescindible e clave para ser utilizada, posteriormente, como soporte informativo na definición e negociación dun plan de actuación, isto é, tanto no Diagnóstico de Igualdade, como no Plan de Igualdade.

O cadro de persoal de CRTVG estaba composto na totalidade por 1022 persoas traballadoras, sendo 413 delas mulleres (42,46%) e 609 homes (59,59%). En consecuencia, a Corporación conta cun cadro de persoal que se encontra en equilibrio dentro das marxes de paridade (60%-40%) mellorando a situación da muller no seu sector.

Dentro da súa distribución vertical e horizontal por agrupacións de igual valor, destaca que o 44% das mulleres se concentran na agrupación 8, mentres que a distribución dos homes se reparte de maneira moito máis heteroxénea entre as distintas agrupacións. Isto provoca que a retribución da agrupación 8 teña moita influencia na retribución global das mulleres, mentres que no caso dos homes esta retribución global está moito menos condicionada polo percibido nunha agrupación en concreto. É destacable que na agrupación de maior responsabilidade (agrupación 9) existe unha distribución equilibrada.

Respecto á retribución dos importes efectivamente percibidos, aprécianse diferenzas superiores ao 25% a favor dos homes que desaparecen na comparativa dos salarios nas variables día e na variable ponderada día 100%.

Dentro dos conceptos salariais, en cuanto á retribución fixa, as diferenzas concéntranse, fundamentalmente, nos conceptos de responsabilidade, dispoñibilidade e complemento persoal.

Pola súa parte, respecto á retribución variable, en especial en aqueles complementos salariais asociados ao traballo realizado, identifícanse que máis homes que mulleres acceden a estes complementos. Non obstante, non se aprecian sesgos de xénero en ningún destes conceptos retributivos.

En definitiva, o fin perseguido coa realización do rexistro retributivo e da auditoría retributiva en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes tradúcese na consecución dos seguintes propósitos:

- Recompilación da información e análise pormenorizado das características da organización e composición do cadro de persoal que a conforma, así como das prácticas de xestión dos recursos humanos que se levan a cabo nela no relativo á retribución do persoal.

- Identificación de posibles incidencias, que teñan como resultado a existencia de posibles desigualdades ou desequilibrios, que dificulten o avance na consecución da igualdade de oportunidades en materia retributiva dentro da Empresa.

- A promoción de cambios na xestión, que optimicen os recursos humanos e o seu funcionamento xeral baixo o prisma da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Para iso, inclúense unhas propostas de mellora en consonancia coa actual situación da Empresa, que serán valoradas pola Empresa e a Representación das persoas Traballadoras para a súa eventual inclusión durante a negociación do Diagnóstico de Igualdade e no posterior Plan de Igualdade.

- Ser a base obxectiva en materia retributiva dentro da Corporación, sobre a cal se realizará, posteriormente, o Plan de Igualdade da Empresa e as medidas establecidas no mesmo.

Por tanto, podemos afirmar que existen diferenzas entre as medias e medianas por sexo, pero nos datos salariais anuais, interactuan outras variables como os días traballados, as xornadas ou a antigüidade, así como a pertenza a un grupo retributivo ou nivel. As diferenzas son significativamente inferiores ao 25%

Tamén pódese afirmar que as diferenzas existentes nas medias dos salarios non son consecuencia da variable sexo, senón que veñen determinadas por outras variables que interactúan: como os días en alta por vida laboral, as % das xornadas realizadas, a variable nivel CCA e o nivel retributivo que neles encádranse as persoas e a posición que as mulleres ocupan nos mesmos e os conceptos extrasalariais .

As diferenzas que se producen na variable ano (total, salarios e complementos salariais) e especialmente os complementos extrasalariais proveñen da afectación polos días/xornadas traballadas e os conceptos extrasalariais (indemnizacións, prestacións IT, dietas e gastos), así como as diferentes posicións que ocupan as persoas na entidade.

Cómpre facer un estudio detallado sobre a asignación dos complementos salariais aos postos de traballo para diminuír estas diferencias palpables e así o propoñemos como posible medida para o Plan de Igualdade.

No salario Total non hai variación maiores do 5% pero xa nos complementos extrasalariais a Diferencia de Xénero supera o 19%.

Nestes datos de Salario Total por niveis salariais de convenio a diferencia do 27% no grupo 2 e o 52% no grupo 8 a favor dos homes.

Non hai importes retributivos dunha persoa por estar en situación de IT en pago delegado todo o exercicio.

E o salario con complementos salariais ademais de haber grandes diferencias nestes dous grupos tamén as hai no grupo 5 cun 26%. En todos os niveis retributivos o home cobra máis que as mulleres.

Proponse facer unha medida de análise de complementos salariais na CRTVG.

Na táboa de complementos extrasalariais (axudas de custo, quilometraxe, IT....) vemos unha distribución desigual por niveis e por xénero.

Se se fai o estudio por retribución total por días de alta en todos os niveis os homes seguen a cobrar máis que as mulleres nas retribucións totais destacando o 17% no nivel 2 e o 33% no nivel 6 e o 15% no nivel 8, as porcentaxes se reducen pero seguen a ser significativas.

As porcentaxes increméntanse se analizamos o salario con complementos salariais sendo a diferencia nas medianas son: do 24% (no grupo 2) 20% (no grupo 5), 26%(no grupo 6) e un 36% no grupo 8.

Aínda corrixindo os datos con o 100% da xornada os homes seguen cobrando máis que as mulleres en todos os niveis do Convenio Colectivo. As medianas do salario con complementos seguen a dar datos excesivos nos grupo 5 e 8, este último cunha porcentaxe do 36% de diferencia.

Análise por Conceptos salariais:

- Salario Base (páxina 177): non hai diferencias significativas a nivel Total da empresa, pero si se dan diferencias no salario de homes e mulleres dentro dos niveles retributivos: superando o 20% no grupo 2, o 48% no grupo 6 e o 42% no grupo 8. Na maioría dos niveis a diferenza e dun 10% ou superior a favor do xénero masculino. Haberá que facer unha análise de porque sucede isto.
- Os complementos salariais están masculinizados, tanto en porcentaxe de persoas que os reciben (sendo as porcentaxes superiores en homes) como no importe (maior importe cobrado por homes).
- O complemento de flexibilidade é un complemento pagado ao persoal que designa a empresa, a súa asignación é discrecional, neste complemento hai moitas diferencias entre xénero, do persoal que o recibe o 66% son homes e o 34% son mulleres. Ademais se falamos do importe recibido de media a media do importe é un 20% superior nos homes e a mediana do importe recibido é dun 70% superior no homes. As mesmas porcentaxes de diferencia danse da flexibilidade/día.
- O complemento de dispoñibilidade tamén é pagado ao persoal que designa a empresa, a súa designación é discrecional e o cobran 229 persoas no total do ano sendo un 78% homes e só un 22% mulleres. Habería que distinguir entre a dispoñibilidade semanal e mensual tal e como establece o convenio colectivo. Hai máis persoal recibindo este complemento que persoal asignado a esa quenda de traballo (ver táboa 137 páxina 305).
- As diferencias nos importes na dispoñibilidade/ano son de media un 20% superiores en homes e se falamos de medianas ou valores centrais os importes recibidos polos homes superan nun 61% aos importes recibidos polas mulleres.

- Horas extras (páx. 193) son cobradas por 165 persoas no ano 2022 das cales o 67% eran homes e so o 33% eran mulleres, unha porcentaxe moi inferior a representación da muller na empresa.
- O complemento de nocturnidade é un complemento recibido por moito persoal, 534 persoas, das cales 67% son homes e o 33% mulleres. As diferencias nos importes son un 27% maior de media nos importes recibidos nos homes.
- Non hai mulleres cobrando o complemento de "Gardas". O cobran 17 homes distribuídos nos niveis 3 e 7 do convenio colectivo. É un complemento 100% masculinizado.
- Complemento Persoal só é cobrado por 1 muller fronte a 41 homes (2% son mulleres e o 98% é percibido por homes). Retribúe condicións persoais que non son avaliadas ao fixar o salario da categoría.
- O complemento de "Festivo/día" o perciben 581 persoas das cales 64% son homes e o 36% mulleres.
- "Eventos especiais/ano" volve a ser un complemento 100% masculinizado porque so o percibe 1 home.

Proponse un Plan de actuación.

CORRESPONSABILIDADE E CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E FAMILIAR

Preséntanse, a continuación, as medidas adoptadas na entidade durante o ano 2022 para facilitar a conciliación persoal, familiar e laboral e para promover o exercicio corresponsable dos devanditos dereitos.

Durante o exercicio 2022 non se propuxeron excedencias por razóns de coidado de fillos ou fillas.

Do total das medidas de conciliación e corresponsabilidade, solicitaron as medidas un total de 36 persoas (15 mulleres -42%- e 21 homes -58%-). Un 49% sobre o total de procesos por medidas de conciliación corresponden a mulleres e o 51% aos homes, polo que hai unha leve infrarrepresentación da muller.

No exercicio analizado, as mulleres exerceron preto do 10% dos permisos de lactación: unha soa muller, cunha duración de 12 días.

Os permisos de maternidade representan o 47,46% do total de procesos de medidas de conciliación. Un home disfrutou do permiso por maternidade.

Pola outra banda, os permisos por paternidade supoñen o 38% do total de procesos.

Para coñecer se hai unha utilización indistinta por parte das traballadoras e traballadores, ou se pola contra empréganas fundamentalmente as mulleres, é necesario analizar todos os procesos. Por iso, e en canto ás medidas legais establecidas é importante poder coñecer se o goce das licenzas e permisos retribuídos se pode ver afectado por diferenzas de xénero.

É relevante analizar tamén as causas do exercicio deses permisos e licencias. Pois aínda que as porcentaxes de mulleres e homes están preto da súa presencia nas empresas, o tipo de permisos e licencias pode ser diferente e amosar unha realidade distinta.

No que corresponde aos permisos e licencias de convenio, disfrutáronse polas causas enumeradas na seguinte táboa un total de 32.301 permisos, dos que 13.003 corresponderon a mulleres (40%) e 19.298 corresponderon a homes (60%), atopándose a representatividade de ambos sexos na misma proporción que no total do persoal.

Desfrutaron de permisos ou licenzas un total de 1.008 persoas da corporación, das que 409 foron mulleres (41%) e 599 foron homes (59%), cunha representación feminina lixeiramente superior á total do persoal.

A maioría das licenzas por coidados son pedidas por mulleres, así como as licenzas non retribuídas. En cambio as licenzas por traballar en festivo ou en libranzas son gozadas por unha porcentaxe elevada en homes e minoritaria en mulleres.

Incorpórase a continuación a información respecto á situación persoal e familiar do persoal da entidade en canto ás persoas a cargo, descendentes e ascendentes, a fin de coñecer cales son as súas necesidades de conciliación.

Máis da metade do persoal da entidade non ten fillos ou fillas ao seu cargo. Un total de 539 persoas, que supoñen o 53% sobre o total do persoal. As mulleres sen fillos/as a cargo representan o 45% da devandita cifra, unha porcentaxe superior á representación feminina na empresa.

Cun fillo/a ao seu cargo atópanse un total de 198 persoas, que supoñen o 19% sobre o total do persoal. As mulleres que teñen un fillo/a representan o 35% da devandita cifra. Con dous fillos/as atópanse un total de 237 persoas, que representan un 23% do total do persoal. As mulleres con dous fillos/as representan o 35% da devandita cifra. Con tres fillos/as ou máis ao seu cargo atópanse un total de 48 persoas, que no seu conxunto representan un 5% sobre o total do persoal. As mulleres con tres fillos/as representan o 40% da devandita cifra.

Durante o ano 2022 ningunha persoa traballadora declarou ter ascendentes ao seu cargo.

PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO E A VIOLENCIA DE XÉNERO

Existe na CRTVG un protocolo ou procedemento con esa finalidade na actualidade, no ámbito competencial da área de prevención de riscos e saúde laboral.

En aplicación das modificacións normativas producidas por aplicación da Lei 15/2022; Lei Orgánica 10/2022; Lei 2/2023 e o Convenio 190 da OIT, procederá a revisión do Protocolo.

Con relación á prevención do acoso sexual e ao acoso por razón de sexo é preciso facer as seguintes consideracións:

- O convenio colectivo fai referencia ao acoso sexual e por razón de sexo, no capítulo dedicado ao réxime disciplinario.
- No exercicio 2022 houbo unha denuncia ou queixa, presentada por unha muller, e posterior demanda no ámbito da xurisdición social contra a entidade por situacións de suposto acoso laboral e de acoso discriminatorio. O procedemento foi arquivado e desestimado.
- Por estas mesmas circunstancias, a entidade non sancionou a ningunha persoa por feitos constitutivos de acoso sexual ou por razón de sexo.
- Non consta ningunha denuncia ou invesigación por motivos de violencia de xénero.

Por conseguinte, en materia de prevención do acoso sexual e por razón de sexo, dáse cumprimento ao establecido no artigo 48 da Lei Orgánica 3/2007. Difundiuse e formado a todo o persoal na prevención e actuación ante calquera tipo de acoso. As persoas que integran a comisión interna de investigación na instrución dos procedementos que correspondan pola activación do Protocolo recibiron formación.

CONDICIÓNS DE TRABALLO E SAÚDE LABORAL

Condicións de traballo: riscos psicosociais

A entidade dá cumprimento á obriga que lle esixe a Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, a Lei 54/03 de Reforma do Marco Normativo de Prevención de Riscos Laborais e o Real Decreto 39/1997 polo que se establece o Regulamento dos Servizos de Prevención.

Traballadores e traballadoras especialmente protexidos

A entidade conta con traballadores e traballadoras que, polas súas características persoais, son especialmente sensibles a determinados riscos, sendo considerados estes feitos ao realizar a avaliación de riscos correspondente.

- Menores de idade: Segundo a información facilitada pola entidade para a realización do presente informe, non hai traballadores menores de idade en ningún posto de traballo avaliado no presente informe.
- Mulleres embarazadas ou en período de lactación: O procedemento contemplado no Plan de Prevención de Riscos Laborais axústase ao especificado no artigo 26 da Lei 31/1995 en canto a que comprende a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactación aos procedementos ou condicións de traballo que poden influír negativamente na súa saúde ou na do feto para aquelas actividades que sexan susceptibles de presentar un risco específico.

Continxencias comúns e profesionais: Tendo en conta de que o traballo é unha parte importante da vida da persoa traballadora e que esta dedica, aproximadamente, un terzo do día á xornada laboral, as condicións en que o traballo se realiza inflúen de maneira significativa no benestar e a

saúde da persoa, debendo diferenciarse as políticas preventivas segundo trátese de home ou muller.

Por conseguinte, o obxectivo nesta área é integrar a igualdade por razón de xénero na avaliación dos postos de traballo. Que o traballo se realice nunha contorna saudable e libre de riscos, tanto para os homes como para as mulleres, e que os riscos sexan avaliados tendo en conta as diferenzas entre mulleres e homes evitando situacións que poñan en perigo a integridade das persoas traballadoras.

En canto ás tipoloxías nas causas de baixa (incapacidade temporal por continxencia común e/ou profesional) que se poden dar na entidade (procesos de I.T.), de conformidade cos datos achegados do ano 2022, incorpórase a seguinte información:

Respecto aos procesos de I.T., o total de procesos durante o ano 2022 foi de 28.838. As mulleres tiveron un total de 12.170 procesos, representando o 42% sobre o total, e os homes un total de 16.668 procesos, representando o 58% sobre o total. Por conseguinte, o número de procesos de continxencias comúns e profesionais solicitado por mulleres sitúase un 2% por riba do nivel de representación total de mulleres en persoal (40%).

Se esta variable analizámola tendo en conta a duración total destes procesos, a información que se obtén é a seguinte: os 28.838 procesos tiveron unha duración total de 27.892 días. A duración dos procesos de I.T. nas mulleres foi de 11.709 días (42% sobre o total) e nos homes de 16.184 días (58% sobre o total).

É significativo o transvase do porcentaxe nos accidentes. As mulleres teñen un 64% en accidentes non laborais e so un 35% en accidentes laborais fronte aos homes que teñen un 36% laborais e un 66% dos accidentes laborais.

Tamén se detecta o impacto de xénero que tivo a pandemia nas condicións de traballo. O teletraballo parece ter un forte impacto de xénero.

As mulleres son maioría entre o persoal que exerceu a modalidade de teletraballo rotatorio (69% de mulleres), atopándose 29 puntos de diferencia respecto a proporción delas entre o persoal da corporación, e no teletraballo por horas (88% de mulleres), con 48 puntos de diferencia.

As mulleres son maioría entre o persoal que exerceu o teletraballo baixo calquera das súas formas. Estando entre 20 e 47 puntos de diferencia (dependendo da modalidade de teletraballo) respecto a proporción das mulleres entre o persoal da CRTVG.

Modificacións substanciais das condicións de traballo: De conformidade co Anexo do Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, o informe de diagnóstico deberá recompilar a información relativa ás modificacións substanciais das condicións de traballo, tal como veñen definidas no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores, que puidesen producirse no últimos tres anos.

No ano 2022, producíronse na CRTVG un total de 7 modificacións sustanciais das condicións de traballo, ex artigo 41 do Estatuto dos Traballadores, das que 1 corresponde a unha muller (14%) e 6 corresponden a homes (86%), na súa totalidade no centro de San Marcos e por motivo de cambio de horario de traballo. A muller pertence á categoría de redactor/a, mentres que os homes ás categorías de axudante de mantemento e realizador/a.

No ano 2021, producíronse un total de 5 modificacións que afectaron a persoal dos centros de San Marcos, Vigo e Lugo. 2 afectaron a mulleres (40%) e 3 a homes (60%), por motivos de cambio de quendas e cambio de horarios de traballo. A única persoa afectada por cambio de horario é unha muller do centro de Vigo, coa categoría de operador/a posprodución. Por cambio de quendas de traballo víronse afectados 3 homes (operador/a posprodución, operador/a-montador/a de vídeo e redactor/a) e 1 muller (redactor/a).

Entre os exercicios 2018 e 2020, producíronse un total de 379 modificacións substanciais das condicións de traballo, das que 229 corresponderon a mulleres (60%) e 150 corresponderon a homes (40%).

Este dato constata a necesidade da valoración de postos de traballo de igual valor para analizar a incidencia destas MSCT nas condicións de traballo e o seu impacto de xénero.

Entre os anos 2018 e 2020, as mobilidades funcionais na CRTVG déronse na súa maioría nos homes cunha porcentaxe do 75% sendo nas mulleres só do 25%.

Réxime de traballo a quendas: En aplicación do regulado no Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, o informe de diagnóstico debe incorporar información para medir e avaliar, a través de indicadores cuantitativos e cualitativos, as condicións de traballo dos traballadores e traballadoras da empresa que afecten, entre outros, ao réxime de traballo a quendas.

A CRTVG dispón dun rexistro individualizado desagregado por sexo en relación co horario de cada unha das persoas, ou a distribución da mesma por quendas de traballo no exercicio analizado.

Un 41% sobre o total do persoal atópase en quenda de mañá: un total de 421 persoas, das que 200 son mulleres (48%) e 221 son homes (52%).

Condicións de traballo das persoas cedidas por outra empresa: De conformidade co Anexo do Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, o informe de diagnóstico deberá conter os datos desagregados por sexo relativos á identificación do número e condicións de traballo das persoas traballadoras cedidas por outra empresa.

A CRTVG dispón dun contrato de unha muller, de posta ao dispor de persoas traballadoras cunha empresa de traballo temporal.

VIOLENCIA DE XÉNERO

Tamén poñer en marcha medidas que aseguren o exercicio dos dereitos das vítimas de violencia de xénero, o correcto tratamento da información privada e mellora os dereitos existentes no ámbito laboral.

CULTURA E CARACTERÍSTICAS DA ENTIDADE

Dada a natureza da entidade da CRTVG e o impacto dos medios de comunicación na sociedade, e para dar cumprimento ás obrigas e compromisos normativos en materia de igualdade nos contidos (lei dos Medios Públicos de Comunicación Audiovisual de Galicia, Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, Lei 10/2022 de garantía integral da liberdade sexual, Recomendación do Parlamento Europeo sobre igualdade de xénero nos medios de comunicación da UE, lei 15/2022 integral para a igualdade de trato e non discriminación, ...) deberán incluirse medidas para abordar esta necesidade dentro do Plan de Igualdade que garantan a non exposición a contidos sexistas ou estereotipados de mulleres e homes, un tratamento axeitado a todo contido relacionado coa igualdade e a violencia de xénero, e a incorporación da perspectiva de xénero nos contidos da CRTVG.

Impulsar medidas que garantan o cumprimento da lei de medios e do pacto de estado contra a violencia de xénero e aseguren que dende a corporación non se expoñen contidos sexistas ou estereotipados de mulleres e home e que se da un tratamento informativo adecuado aos temas relacionados coa igualdade e a violencia de xénero.

NEGOCIACIÓN



Mantivéronse diversas reunións no seo da Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade, previa convocatoria e levantando as correspondentes actas, co obxectivo de negociar as accións para formar parte do I Plan de Igualdade de CRTVG, onde se adopta o acordo de incorporar como accións ao I Plan de Igualdade aquelas que se considerasen estruturais e necesarias e que son aprobadas por maioría polas persoas integrantes da referida Comisión e de conformidade co establecido nos artigos 45 e 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade

efectiva de mulleres e homes, respecto á elaboración e aplicación dos plans de igualdade, modificados na súa redacción pola Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación:

"Artigo 45. Elaboración e aplicación dos plans de igualdade.

1. As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos representantes legais dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.

2. No caso das empresas de cincuenta ou máis traballadores, as medidas de igualdade a que refírese o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral."

As accións incluídas no I Plan de Igualdade atópanse en relación coas conclusións obtidas do diagnóstico de situación da organización en materia de igualdade de oportunidades levado a cabo pola Comisión de igualdade e asistidas por persoas asesoras con formación específica na materia.

Resultados que, expostos á Representación social ao obxecto de promover e facilitar a súa participación activa, no proceso de elaboración do presente Plan de Igualdade, o que deu lugar a levar a efecto sobre o devandito diagnóstico as apreciacións, matizacións e correccións propostas e debatidas, durante as reunións de negociación do presente I Plan de Igualdade.

OBXETIVOS E MEDIDAS

Coa implantación do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes en CRTVG dáse cumprimento legal ao establecido na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Recoñécese explicitamente que a igualdade de oportunidades e trato entre as mulleres e os homes é un dereito e adquírese o compromiso de impulsar políticas e accións que contribúan a crear condicións e estruturas sociais que permitan que a igualdade entre mulleres e homes sexa real e efectiva.

Do anterior despréndese que o obxectivo do I Plan de Igualdade para CRTVG, é remover os obstáculos que impiden lograr unha igualdade real de trato e oportunidades de mulleres e homes. Iso supón a igualdade de aptitudes, coñecementos e cualificación, para desempeñar as súas tarefas sen que o sexo represente impedimento para un correcto e completo desenvolvemento da vida profesional das persoas traballadoras de CRTVG, de conformidade co contido do artigo 3 da Lei Orgánica 3/2007: "*O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia*

de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil".

Para alcanzar os obxectivos levaranse a cabo unha serie de accións e medidas, froito das negociacións no seo da Comisión paritaria de igualdade de CRTVG referentes a cada unha das áreas de actuación que foron obxecto de análise no diagnóstico de situación da entidade previamente realizado.

Seguindo a metodoloxía de traballo empregada para efectuar o diagnóstico previo de situación, as accións para levar a cabo defínense e concretan no modelo de ficha que se acompaña como Anexo e na que se indica os seguintes aspectos con relación a cada acción:

- Denominación da medida/código
- Descrición detallada da medida
- Obxectivos que persegue
- Departamento/s responsable/s
- Persoas destinatarias
- Data de execución /cronograma
- Data de execución da acción
- Dotación de medios materiais/humanos
- Período de seguimento
- Desenvolvemento da acción
- Resultados por indicadores
- Incidencias no desenvolvemento das actividades

A Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade de CRTVG comprométese a informar a todo o persoal do contido do I Plan de Igualdade.

Para cumprir cos obxectivos expostos, establécense unha serie de accións que se distribúen por áreas de actuación.

XI. PLAN DE IGUALDADE: ÁREAS DE ACTUACIÓN



Atendendo ao disposto no artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, as medidas do presente I Plan de Igualdade de CRTVG, dirixidas a remover os obstáculos que impiden ou dificultan a igualdade efectiva de mulleres e homes estrutúranse de acordo coas materias analizadas e diagnosticadas desde unha perspectiva de xénero por áreas:

1. Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina. (A)
2. Clasificación profesional, formación e promoción. (B)
3. Condicións de traballo, Retribución, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral. (C)
4. Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar. (D)
5. Prevención do Acoso sexual e por razón de sexo, e da Violencia de Xénero e/ou Violencias Sexuais. (E)
6. Relacións externas e internas. (F)
7. Sensibilización, Publicidade e Comunicación. (G)

Para cada área de análise expóñense o ou os obxectivos xenerais e específicos, presentando a continuación destes as medidas adoptadas no seo da Comisión de Igualdade para levalos a cabo, o período de execución, o responsable da súa consecución, así como os indicadores de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Área 1. ACCESO O TRABALLO: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina. (A)

Obxectivo xeral:

- Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres no persoal.
- Integrar o principio de igualade.

Obxectivos específicos:

- Nos procesos de selección os tribunais deberán cumprir có principio do equilibrio por sexos.
- Eliminar a infrarrepresentación da muller na CRTVG logrando o equilibrio nas áreas onde está infrarrepresentada.
- Corrixir a segregación tanto vertical como horizontal que afecta as mulleres
- Favorecer o acceso das mulleres no conxunto do persoal

ACCIONS/MEDIDAS ÁREA A		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 1 ACCESO O TRABALLO: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina.	A.1 Formar en materia de igualdade ao persoal responsable da selección de persoal para que as candidaturas sexan valoradas con perspectiva de xénero respondendo a criterios de cualificación, competencia, coñecementos e experiencia.	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	N.º de persoas que interveñen no proceso de selección que recibiron formación. N.º de candidaturas recibidas de mulleres e homes por cada posto ofertado. Nº. de erros detectados como linguaxe sexista. Nº de vacantes cubertas por sexo e posto.
	A.2 Utilizar unha linguaxe inclusiva en toda a documentación producida nos procesos de selección de persoal.	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	
	A.3 Nos órganos de selección respectarase o equilibrio por sexos e haberá unha muller da categoría obxecto de selección. Xustificarase ante a Comisión de Igualdade a imposibilidade.	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	
	A.4 Na realización de probas non poderán ser sobrevaloradas ou infravaloradas habilidades ou sesgos identificados como características dun sexo ou outro, incluíndo as cuestións relativas á saúde.	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	

	A.5 Garantir, para o caso de infrarrepresentación e empate nas puntuacións entre un home e unha muller, que será a muller a que acceda ao posto de traballo. As convocatorias reflectirán a existencia da infrarrepresentación	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	
	A.6 A presenza de homes e mulleres deberá tender ao equilibrio nos postos directivos, nos mandos intermedios e coordinacións.	Vixencia do Plan	Dirección Xeral	
	A.7 Publicar e/ou remitir a centros estudos, ou similares, as ofertas de traballo ou a realización de probas de acceso á CRTVG, no caso de categorías onde a muller está infrarrepresentada.	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	
	A.8 Incorporar a igualdade como parte do temario dos procesos de selección da CRTVG.	Inmediata	Recursos Humanos e Comisión Seguimiento Igualdade	
	A.9 Revisar con perspectiva de xénero os sistemas de chamamentos e penalizacións das listaxes de contratación co fin de detectar posibles discriminacións indirectas.	2 Anos	Comisón de Igualdade	
	A.10 Acadar unha presenza equilibrada de mulleres e homes en comités e comisións de representación da empresa e a parte social.	Vixencia do Plan	Recursos Humanos e Representación parte Social.	
	A.11 Realizar un estudo das áreas e ocupacións da empresa onde se detectou maior infrarrepresentación de mulleres.	1 Ano	Recursos Humanos	
	A.12 Incrementar a presenza de mulleres en ocupacións onde a súa representación é menor dentro da mesma categoría profesional.	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	
	A.13 Analizar as causas da pouca presenza ou ausencia de candidatas en procesos de selección en áreas ou ocupacións onde a presenza da muller é menor.	1 Ano	Comisión de Igualdade	

Medida	Medios materais		Medios Humanos			Importe
A.1	**Descrición**	**Custe acción**	**Horas**	**Cat-Nivel**	**Total**	**5.815 €**
	Deseño e posta en marcha da actividade formativa	5000,00	20	Xs	646,40	
			10	6	168,96	
				Total	**815,36**	
		Total 5000,00				

A.2		Horas 5 Cat-Nivel Xs Total 161,60 3 6 50,69 **Total 212,29**	**212 €**
A.3		Horas 6 Cat-Nivel Xs Total 193,92 **Total 193,92**	**194 €**
A.4		Horas 3 Cat-Nivel Xs Total 96,96 **Total 96,96**	**97 €**
A.5		Horas 10 Cat-Nivel Xs Total 323,20 5 6 84,48 **Total 407,68**	**408 €**
A.6	**Descrición** Deseño e implantación acción; **Custe acción** 3000,00; **Total**	Horas 10 Cat-Nivel Xs Total 323,20 5 6 84,48 **Total 407,68**	**3.408 €**
A.7		Horas 15 Cat-Nivel Xs Total 484,80 10 6 168,96 **Total 653,76**	**654 €**
A.8		Horas 20 Cat-Nivel Xs Total 646,40 10 6 168,96 **Total 815,36**	**815 €**
A.9		Horas 30 Cat-Nivel Xs Total 969,59 10 6 168,96 **Total 1138,56**	**1.139 €**
A.10		Horas 5 Cat-Nivel Xs Total 161,60 **Total 161,60**	**162 €**
A.11		Horas 40 Cat-Nivel Xs Total 1292,79 20 6 337,93 **Total 1630,72**	**1.631 €**
A.12		Horas 30 Cat-Nivel Xs Total 969,59 20 6 337,93 **Total 1307,52**	**1.308 €**
A.13		Horas 40 Cat-Nivel Xs Total 1292,79 20 6 337,93 **Total 1630,72**	**1.631 €**

Total estimación custes Bloque A **17.472 €**

Área 2. Clasificación Profesional, Formación y Promoción (B)

Obxectivo xeral:

- Garantir a igualdade de oportunidades na promoción de homes e mulleres a todos os postos e niveis de responsabilidade.
- Desenvolver unha planificación formativa cara establecer unha cultura dentro da empresa baseada na igualdade
- Dar cumprimento ao Mandato do Pacto de Estado contra a violencia de xénero (formación especializada dos profesionais dos medios de comunicación)

Obxectivos específicos:

- Garantir a oferta de accións formativas que faciliten por igual o desenvolvemento de habilidades e competencias, a mobilidade, a promoción interna sen distinción de sexo nin xénero.
- Sensibilizar o persoal da empresa sobre a necesidade de avanzar na igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e na importancia de incluír a perspectiva de xénero e a linguaxe non sexista (incluída a linguaxe audiovisual)

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA B	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	B.1 Revisar, desde a perspectiva de xénero, os contidos e materiais que se imparten nos cursos de formación para evitar a existencia de estereotipos ou as connotacións de xénero na linguaxe.	2 Anos	Recursos Humanos	N. º de postos ofertados para promocionar. N.º de persoas por sexo que promocionan. Posto de orixe e posto de destino por sexo N.º de cursos realizados fóra da xornada laboral. N.º de accións formativas realizadas por duración, tipoloxía, horario e sexo. N.º de persoas formadas en
	B.2 Informar, coa antelación de 10 días naturais e de xeito claro e accesible, a todo o persoal da oferta formativa. Analizar as posibles canles de comunicación e implementar o seu uso. Incluirase ás persoas que estean en situación de excedencia, desfrutando permisos de conciliación, maternidade ou lactación ou similares.	Vixencia do Plan	Formación	
	B.3 Priorizar a realización das actividades formativas obrigatorias en horario laboral para facilitar a participación de todas as persoas interesadas.	Vixencia do Plan	Formación	
	B.4 Procurar unha maior formación telemática para os cursos voluntarios co obxecto de favorecer unha maior conciliación e corresponsabilidade.	Vixencia do Plan	Formación	
	B.5 Facilitar, para o caso de cursos obrigatorios presenciais, a asistencia a persoas con menores ou dependentes ao seu cargo.	Vixencia do Plan	Formación	
	B.6 Detectar as necesidades de formación en materia de igualdade, establecer un plan de formación, avaliar o cumprimento e resultados.	Vixencia do Plan	Comisión de Igualdade	

	B.7 Sensibilizar e formar a todo o persoal sobre a necesidade de establecer unha cultura dentro da empresa baseada na igualdade de trato e no respecto mutuo, conciliación e corresponsabilidade. Realizarase unha actividade anual de sensibilización como mínimo.	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	igualdade por departamento
	B.8 Establecer criterios claros de prioridade de selección do persoal interesado que impidan a existencia de discriminacións directas ou indirectas.	1 Ano	Recursos Humanos	
	B.9 Facilitar a actualización de información sobre os estudos e a formación das persoas traballadoras.	1 Ano	Recursos Humanos	
	B.10 Equilibrar a formación obrigatoria entre as categorías técnicas e o resto de categorías.	Vixencia do Plan	Formación	
	B.11 Planificar as actividades formativas favorecendo o seu acceso así como a conciliación e corresponsabilidade das persoas traballadoras interesadas.	Vixencia do Plan	Formación	
	B.12 Procesar datos desagregados por sexo sobre a formación da empresa (por acción formativa, categorías, etc.).	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	

Medida	Medios materias	Medios Humanos	Importe
B.1		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 40 Xs 1292,79 20 7 311,05 **Total** **1603,84**	**1.604 €**
B.2		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 20 Xs 646,40 15 7 233,29 **Total** **879,68**	**880 €**
B.3		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 20 Xs 646,40 **Total** **646,40**	**646 €**
B.4		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 20 Xs 646,40 **Total** **646,40**	**646 €**
B.5		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 15 Xs 484,80 5 7 77,76 **Total** **562,56**	**563 €**
B.6		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 50 Xs 1615,99 25 7 388,81 **Total** **2004,80**	**2.005 €**
B.7	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 12000,00 **Total** **12000,00**	**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 20 Xs 646,40 5 7 77,76 **Total** **724,16**	**12.724 €**

B.8		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 30 Xs 969,59 10 7 155,53 **Total** **1125,12**	**1.125 €**
B.9	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 3000,00 **Total** **3000,00**	**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 10 Xs 323,20 20 7 311,05 **Total** **634,25**	**3.634 €**
B.10		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 10 Xs 323,20 **Total** **323,20**	**323 €**
B.11	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 5000,00 **Total** **5000,00**	**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 30 Xs 969,59 10 6 168,96 **Total** **1138,56**	**6.139 €**
B.12		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 30 Xs 969,59 20 6 337,93 **Total** **1307,52**	**1.308 €**

Total estimación custes Bloque B	**31.596 €**

Área 3. Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral (C)

Obxectivo xeral:

- Garantir o principio de igual retribución a traballo de igual valor
- Garantir a saúde laboral de mulleres e homes
- Integrar a igualdade entre mulleres e homes nas políticas preventivas para tratar de evitar desde a súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente as traballadoras durante o embarazo, parto ou período de lactación introducindo un enfoque de xénero.
- Fomentar unha cultura empresarial baseada na igualdade que garanta unha contorna laboral segura para todas as persoas traballadoras.

Obxectivos específicos:

- Incorporar a igualdade de xénero no estudio e xestión de condicións laborais, retribucións, categorías laborais, tipo de contrato e xornada.
- Contribuír a lograr a igualdade de xénero nas cuestións retributivas.
- A aplicación da perspectiva de xénero nas condicións de traballo baixo o principio de igualdade por razón de sexo no respecto á saúde, á seguridade e á dignidade das persoas traballadoras.

	ACCIONS/MEDIDAS ÁREA C	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 3. Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral	C.1 Realizar unha auditoría retributiva con perspectiva de xénero segundo os RD 901/2020 e 902/2020.	2 Anos	Recursos Humanos e Comisión de Igualdade	Salarios medios e mediano anuais por conceptos retributivos, grupo profesional, estudos e sexo. Información do material realizado. Informe de auditoría realizada,
	C.2 Incluír no estudo de riscos psicosociais a variable de sexo.	Vixencia do Plan	Seguridade e saúde laboral	
	C.3 Realizar unha avaliación de riscos de violencias sexuais.	2 Anos	Seguridade e saúde laboral	
	C.4 Aplicar unha linguaxe non sexista en toda a documentación relacionada con saúde laboral.	Vixencia do Plan	Seguridade e saúde laboral	
	C.5 Incorporar a variable sexo de forma sistemática en todas as bases de datos existentes, coa finalidade de explotar e analizar a información e poder identificar as posibles situación de desigualdade, ademais de poder explotar os datos e incorporar a perspectiva de xénero	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	

	en todas as memorias, consultas, informes e demais documentación relacionada coa xestión da Crtvg.			
	C.6 Revisar os protocolos de vixilancia da saúde e introducir a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais en todos os postos de traballo e nas situacións especiais de embarazo e lactación.	1 Ano	Seguridade e saúde laboral	
	C.7 Realizar un estudio con perspectiva de xénero sobre as horas extraordinarias feitas e eventos especiais polo cadro de persoal ao finalizar cada ano.	1 Ano	Recursos Humanos e Comisión de Igualdade	
	C.8 En campañas de prevención e sensibilización de riscos e enfermidades ter en conta as especificidades de cada sexo.	Vixencia do Plan	Seguridade e saúde laboral	
	C.9 Adaptación de EPIs (equipos de protección individual) á morfoloxía feminina.	Vixencia do Plan	Seguridade e saúde laboral	
	C.10 Unificación de conceptos de permisos e licenzas nas bases de xestión de persoal para maior trazabilidade dos datos.	Vixencia do Plan	Recursos Humanos	
	C.11 Estudo da asignación dos complementos salariais por posto de traballo.	1 Ano	Comisión de Igualdade	

Medida	Medios materiais	Medios Humanos	Importe
C.1	**Descrición** / **Custe acción** Deseño e implantación 15000,00 **Total 15000,00**	**Horas** / **Cat-Nivel** / **Total** 100 Xs 3231,98 50 7 777,63 **Total 4009,60**	**19.010 €**
C.2		**Horas** / **Cat-Nivel** / **Total** 20 1 428,50 15 7 233,29 **Total 661,78**	**662 €**
C.3	**Descrición** / **Custe acción** Deseño e implantación 6000,00 **Total 6000,00**	**Horas** / **Cat-Nivel** / **Total** 20 Xs 646,40 20 1 428,50 20 7 311,05 **Total 1385,94**	**7.386 €**
C.4		**Horas** / **Cat-Nivel** / **Total** 40 Xs 1292,79 20 1 428,50 **Total 1721,29**	**1.721 €**

C.5	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 6000,00 **Total 6000,00**	**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 60 Xs 1939,19 30 2 599,23 **Total 2538,42**	**8.538 €**
C.6		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 50 Xs 1615,99 25 1 535,62 **Total 2151,61**	**2.152 €**
C.7	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 12000,00 **Total 12000,00**	**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 20 Xs 646,40 5 7 77,76 **Total 724,16**	**12.724 €**
C.8		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 10 Xs 323,20 5 1 107,12 **Total 430,32**	**430 €**
C.9		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 10 1 214,25 **Total 214,25**	**214 €**
C.10		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 20 Xs 646,40 20 1 428,50 **Total 1074,89**	**1.075 €**
C.11		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 30 Xs 969,59 30 1 642,74 **Total 1612,34**	**1.612 €**

Total estimación custes Bloque C	**55.524 €**

Área 4. Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar (D)

Obxectivo xeral:

- Promover a corresponsabilidade e garantir o exercicio dos dereitos de conciliación, informando da súa existencia e facéndoos accesibles a todo o persoal independentemente do sexo, estado civil, antigüidade na empresa ou modalidade contractual.

Obxectivos específicos:

- Contribuír a lograr a igualdade de xénero promovendo a participación das mulleres no mercado laboral, e á repartición igualitaria das responsabilidades no coidado de familiares entre homes e mulleres.
- Mellora na xestión do tempo de traballo.

	ACCIONS/MEDIDAS ÁREA D	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 4 Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar	D.1 Realizar unha campaña para que o persoal achegue de maneira voluntaria a información sobre o número de fillos/as e/ou familiares dependentes.	1 Ano	Recursos Humanos	N.º de persoas por sexo que gozaron de permisos ou licenzas por motivos de conciliación. N.º de persoas por sexo que recibiron información. N.º de persoas por sexo que reciben o catálogo de medidas de conciliación. N.º de fillos e fillas e as súas idades. N.º de ascendientes a cargo.
	D.2 Recoller información sobre necesidades de conciliación e as dificultades coas que se atopan para poder exercela, realizando unha enquisa bianual ao persoal para establecer novas melloras en conciliación. Trasladar resultados a Comisión de Igualdade para incorporar propostas.	1 Ano	Recursos Humanos	
	D.3 Realizar un estudo do exceso de horario para todas as categorías de modo que non se traduza nunha maior dificultade para a conciliación.	2 Anos	Recursos Humanos	
	D.4 Realizar campañas anuais informativas de todas as medidas de conciliación.	Vixencia do Plan	Recursos Humanos e Comisión de Igualdade	
	D.5 No emprego das tecnoloxías para a realización de xuntanzas, accións formativas, etc., facer seguimento que garanta un uso equilibrado entre mulleres e homes de xeito que non resulte unha práctica discriminatoria para as mulleres.	1 Ano	Todos os departamentos (Transversal)	
	D.6 Difundir o alcance do dereito á desconexión dixital fóra do horario laboral.	1 Ano	Recursos Humanos	

Medida	Medios materiais	Medios Humanos	Importe
D.1	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 3000,00 **Total 3000,00**	**Horas Cat-Nivel Total** 25 Xs 807,99 10 6 168,96 **Total 976,96**	**3.977 €**
D.2	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 3000,00 **Total 3000,00**	**Horas Cat-Nivel Total** 50 1 1071,24 15 6 253,44 **Total 1324,68**	**4.325 €**
D.3		**Horas Cat-Nivel Total** 25 Xs 807,99 20 2 399,49 20 6 337,93 **Total 1545,41**	**1.545 €**
D.4	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 3000,00 **Total 3000,00**	**Horas Cat-Nivel Total** 40 Xs 1292,79 20 6 337,93 **Total 1630,72**	**4.631 €**
D.5		**Horas Cat-Nivel Total** 30 Xs 969,59 20 6 337,93 **Total 1307,52**	**1.308 €**
D.6		**Horas Cat-Nivel Total** 15 Xs 484,80 5 1 107,12 **Total 591,92**	**592 €**

Total estimación custes Bloque D	**16.377 €**

Área 5. Prevención do Acoso sexual e por razón de sexo, e da Violencia de Xénero e/ou Violencias Sexuais. (E)

Obxectivo xeral:

- Previr a violencia sexual no traballo, violencias sexuais, e detectar condutas de acoso sexual e por razón de sexo, así como calquera outra que sexa inapropiada nunha contorna laboral libre de violencia.
- Dar cumprimento ao Pacto de Estado contra a violencia de xénero.

Obxectivos específicos:

- Garantir os dereitos das mulleres vítimas da violencia de xénero e/ou violencias sexuais.
- Garantir os dereitos laborais e de protección social das vítimas de acoso e violencia no traballo e/ou violencias sexuais.
- Garantir a confidencialidade e respecto á intimidade e dignidade das persoas afectadas.
- Garantir a prohibición de represalias á vítima e/ou persoas que participen nunha denuncia ou denuncien condutas de violencia, acoso sexual e por razón de sexo.
- Desenvolver mecanismos de atención para mulleres da organización que sufran violencia de xénero e/ou violencias sexuais.
- Formación específica obrigatoria en prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

	ACCIONS/MEDIDAS ÁREA E	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 5. Prevención do Acoso sexual e por razón de sexo, e da Violencia de Xénero e/ou Violencias Sexuais.	E.1 Revisión e actualización do Protocolo de prevención e actuación fronte o acoso sexual e por razón de sexo en aplicación dos cambios normativos.	1 Ano	Recursos Humanos, CSSL e Comisión Igualdade	. N.º de documentos revisados. N.º de documentos modificados. N.º de postos analizados desde unha perspectiva de xénero
	E.2 Elaborar un díptico de actuación ante o acoso.	1 Ano	Recursos Humanos	
	E.3 Formar ás persoas que forman parte da Comisión de Igualdade en prevención da violencia contra as mulleres.	1 Ano	Formación	
	E.4 Revisar as medidas en relación coa violencia de xénero e/u violencias sexuais.	1 Ano	Comisión de Igualdade	
	E.5 Informar ás empresas contratadas/colaboradoras e outros grupos de interés, por CRTVG da existencia e contido do seu protocolo contra o acoso.	Vixencia do Plan	Todos os departamentos da CRTVG que realicen contratos	

Medida	Medios materiais	Medios Humanos	Importe
E.1		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 30 Xs 969,59 10 6 168,96 **Total** **1138,56**	**1.139 €**
E.2	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 3000,00 **Total** **3000,00**	**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 25 1 535,62 10 6 168,96 **Total** **704,58**	**3.705 €**
E.3	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 3000,00 **Total** **3000,00**	**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 25 Xs 807,99 5 6 84,48 **Total** **892,48**	**3.892 €**
E.4	**Descrición** **Custe acción** Deseño e implantación 3000,00 **Total** **3000,00**	**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 20 Xs 646,40 10 6 168,96 **Total** **815,36**	**3.815 €**
E.5		**Horas** **Cat-Nivel** **Total** 30 Xs 969,59 10 6 168,96 **Total** **1138,56**	**1.139 €**

Total estimación custes Bloque E **13.690 €**

Área 6. Relacións externas e internas (F)

Obxectivo xeral:

- Compromiso na aplicación do principio de igualdade na contratación de servizos externos
- Implicar ás empresas provedoras e subministradoras no respecto ás medidas de igualdade consonte co compromiso da CRTVG

Obxectivos específicos:

- Mellorar as canles de información e comunicación utilizados para informar as entidades provedoras e subcontratas da aplicación do principio de igualdade.

	ACCIONS/MEDIDAS ÁREA F	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 6. Relacións externas e internas	F.1 Revisar a aplicación da igualdade de trato e de oportunidades nos procedementos de contratación con empresas provedoras e subcontratistas	Vixencia do Plan	Subdirección de contratación	Texto do protocolo. N.º de persoas ás que se comunica o protocolo. N.º de persoas que reciben a información do novo Protocolo.
	F.2 Incluír nos pregos de contratación, cando resulte posible pola natureza do contrato, a preferencia na adxudicación dos contratos ás empresas que teñan un plan de igualdade en vigor durante a vixencia do contrato (sempre que as proposicións presentadas igualen nos seus términos as máis ventaxosas dende o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación). No caso de empresas de menos de 50 persoas que non estean actualmente obrigadas pola lei a contar cun plan de igualdade, valorar positivamente, sempre que sexa posible de acordo coa normativa de contratación pública de aplicación, que adquiriron un compromiso interno coa igualdade entre mulleres e homes.	Vixencia do Plan	Subdirección de contratación	
	F.3 Informar as empresas contratadas/colaboradoras e otros grupos de interés por CRTVG da política de tolerancia cero ó acoso sexual e por razón de sexo.	Vixencia do Plan	Todos os departamentos da CRTVG que realicen contratos	

Medida	Medios materiais	Medios Humanos	Importe
F.1		**Medios Humanos** **Horas** **Cat-Nivel** **Total** 30 Xs 969,59 10 6 168,96 **Total** **1138,56**	**1.139 €**
F.2		**Medios Humanos** **Horas** **Cat-Nivel** **Total** 25 1 535,62 10 6 168,96 **Total** **704,58**	**705 €**
F.3		**Medios Humanos** **Horas** **Cat-Nivel** **Total** 10 Xs 323,20 5 6 84,48 **Total** **407,68**	**408 €**

Total estimación custes Bloque E **2.251 €**

Obxectivo xeral:

- Difundir unha cultura empresarial comprometida coa igualdade.
- Compromiso na aplicación do principio de igualdade na información interna e externa.

Obxectivos específicos:

- Sensibilizar a todo o persoal na igualdade de oportunidades e comunicar a todo o persoal a posta en marcha do I Plan de Igualdade, dos principios que o inspiran, os obxectivos e os resultados esperados.
- Mellorar as canles de información e comunicación utilizados para informar a traballadores e traballadoras na aplicación do principio de igualdade.

	ACCIONS/MEDIDAS ÁREA G	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 7. Sensibilización, Publicidade e Comunicación	G.1 Editar o I Plan de Igualdade e realizar unha campaña específica de difusión interna.	1 Ano	Recursos Humanos	N. º de persoas que reciben a información por sexo. N.º de publicacións e informacións revisadas e actualizadas. N.º de persoas que reciben a guía de linguaxe non sexista.
	G.2 Informar as empresas colaboradoras e provedoras da compañía do seu compromiso coa igualdade de oportunidades.	Vixencia do Plan	Todos os departamentos da CRTVG	
	G.3 Dar acceso na Intranet ao contido do Plan de igualdade.	1 Ano	Recursos Humanos	
	G.4 Crear un espazo de igualdade na intranet.	1 Ano	Recursos Humanos	
	G.5 Revisar as denominacións das categorías e postos con linguaxe igualitario e eliminar sesgos de xénero.	1 Ano	Recursos Humanos e Comisión Igualdade	
	G.6 Creación dunha conta de correo para recibir suxestións.	1 Ano	Recursos Humanos e Comisión Igualdade	

Medida	Medios materiais	Medios Humanos			Importe
G.1		**Horas**	**Cat-Nivel**	**Total**	**1.061 €**
		25	Xs	807,99	
		15	6	253,44	
			Total	**1061,44**	
G.2		**Horas**	**Cat-Nivel**	**Total**	**406 €**
		15	1	321,37	
		5	6	84,48	
			Total	**405,85**	
G.3		**Horas**	**Cat-Nivel**	**Total**	**408 €**
		10	Xs	323,20	
		5	6	84,48	
			Total	**407,68**	
G.4		**Horas**	**Cat-Nivel**	**Total**	**977 €**
		25	Xs	807,99	
		10	6	168,96	
			Total	**976,96**	
G.5		**Horas**	**Cat-Nivel**	**Total**	**1.061 €**
		25	Xs	807,99	
		15	6	253,44	
			Total	**1061,44**	
G.6		**Horas**	**Cat-Nivel**	**Total**	**569 €**
		15	Xs	484,80	
		5	6	84,48	
			Total	**569,28**	

Total estimación custes Bloque G	**4.483 €**

XII. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO

O seguimento é un proceso que comprende a recollida e a análise de datos para comprobar que o I Plan de Igualdade de CRTVG cumpra os obxectivos que se propuxeron e, o que é máis importante, que responda as necesidades e carencias detectadas no diagnóstico realizado.

Conforme ao establecido no artigo 46 da Lei Orgánica para a Igualdade efectiva de mulleres e homes, os Plans de Igualdade deben de incorporar sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para levar a cabo o seguimento, as partes asinantes da Comisión Negociadora do I Plan Igualdade constitúense en Comisión de Seguimento e Avaliación, unha vez aprobado o I Plan de Igualdade.

A súa composición será paritaria e responsabilizarase de realizar o seguimento periódico das accións do Plan e avaliar o grao de cumprimento

En representación da CRTVG:

- Mercedes Blasco Zas: Xefa do servizo de Formación e Selección
- Manuel Casás Macías: Coordinador de Seguridade Laboral e Saúde Laboral
- Marta Fernández Sánchez: Xefa do servizo de Comunicación Corporativa e Responsabilidade Social
- María Jesús López Elvira: Xefa do servizo de Documentación e Arquivo
- Isabel Vázquez Rodríguez: Xefa do servizo de Sistemas de Información de Recursos Humanos e Diálogo Social
- Julio Rodríguez García: Coordinador de Xestión de Procedementos

Por outra banda, as seccións sindicais en representación do persoal:

- Raquel Lema Astray (sección sindical CUT)
- Raquel Rodríguez Martínez (sección sindical CUT)
- José Manuel Cereijo Lemos (sección sindical USO)
- María González Sampedro (sección sindical CIG)
- María Teresa Pérez Pardo (sección sindical CCOO)
- María Penabad Tenreiro (sección sindical UXT)

Aos dous anos de vixencia do Plan, realizarase un informe de avaliación e seguimento do Plan.

Finalizada a súa vixencia realizarase un informe de avaliación final do I Plan de Igualdade.

Entre as funcións para desenvolver pola Comisión de Seguimento e Avaliación, entre outras, atópanse as seguintes:

- Deseñar e aprobar o seu propio Regulamento de Funcionamento interno, posterior á firma do Plan de Igualdade.
- Medir e avaliar as accións e medidas previstas no Plan de Igualdade en función dos tempos de execución previstos.

- Engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, mesmo, deixar de aplicar algunha medida que conteña en función dos efectos que vaian apreciándose en relación coa consecución dos seus obxectivos.
- Propoñer medidas correctoras para emendar as posibles desviacións na implantación das accións ou medidas acordadas no Plan.
- Elaboración de informes anualmente das accións ou medidas acordadas no Plan co obxecto de reflectir o avance en materia de Igualdade dentro da estrutura organizativa.
- Realizar funcións asesoras e informativas en materia de Igualdade aos traballadores e ás traballadoras.
- Realizar avaliacións parciais da implantación das accións e medidas previstas.
- Estudar e analizar os resultados, e obter conclusións.
- Recoller e planificar suxerencias de actuación.

Así mesmo, a Comisión de Seguimento e Avaliación será a encargada de liquidar as posibles discrepancias que puidesen xurdir na aplicación, seguimento, avaliación ou revisión do I Plan de Igualdade de CRTVG.

De non haber acordo, as partes acudirán ao AGA ou á Inspección de Traballo para solicitar mediación.

Cando concorran as circunstancias previstas no artigo 9.2 do RD 901/2020 a comisión de seguimento constituirase en comisión negociadora para os efectos previsto de valoración da necesidade de proceder ás actualizacións que procedan.

O Plan de Igualdade deberá revisarse, en todo caso, cando concorran as seguintes circunstancias:

a) Cando deba facerse como consecuencia dos resultados do seguimento e avaliación previstos nos apartados 4 e 6 seguintes do RD 901/2020.

b) Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

c) Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico da empresa.

d) Ante calquera incidencia que modifique de maneira substancial o persoal da empresa, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplicaciones de convenio e as modificacións substanciais de condicións de traballo ou as situacións analizadas no diagnóstico de situación que servise de base para a súa elaboración.

e) Cando unha resolución xudicial condene á empresa por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo ou cando determine a falta de adecuación do plan de igualdade aos requisitos legais ou regulamentarios.

Cando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, a revisión do Plan de Igualdade implicará a actualización do diagnóstico, así como das medidas do Plan de Igualdade, na medida necesaria.

As medidas do Plan de Igualdade poderán revisarse en calquera momento ao longo da súa vixencia co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, mesmo, deixar de aplicar algunha medida que conteña en función dos efectos que vaian apreciándose en relación coa consecución dos seus obxectivos.

CRTVG, obrígase a dotar á Comisión de Seguimento e Avaliación dos recursos humanos e materiais necesarios para poder levar a cabo as accións e medidas acordadas no Plan.

Establécese como área prioritaria a área de infrarrepresentación.

A continuación de cada táboa de accións/medidas detállase a asignación orzamentaria para cada unha das accións establecidas en cada área de actuación.

Apróbase o modelo para utilizar no proceso de seguimento e avaliación do Plan de Igualdade como ferramenta na que se desenvolvan os seguintes indicadores:

Indicadores de resultado:

INDICADORES DE RESULTADO	Nivel de execución do Plan
	Número, sexo e perfil profesional das persoas beneficiarias das accions
	Grado de desarrollo dos obxetivos planteaxados.
	Relación entre Obxetivos do Plan e nivel de execución

Indicadores de proceso:

INDICADORES DE PROCESO	Detección das necesidades: informativas, formativas e de difusión
	Grado de información e difusión entre a plantilla
	Grado de adecuación dos recursos humanos e materiais
	Incidencias, dificultades e solucions aportadas

Indicadores de impacto:

INDICADORES DE IMPACTO	Reducción de desigualdades entre mulleres e homes da plantilla
	Aumento do coñecemento e concienciación respecto á igualdade de oportunidades
	Cambios na cultura da organización

As partes, de conformidade co contido do I Plan de Igualdade de, CRTVG, acordan por unanimidade, a súa adhesión total e incondicional e asinan de conformidade a Acta final que se une a este documento, autorizando á dirección da entidade á súa publicación no REGCON así como a documentación anexa estatística.

En Santiago a 7 de Outubro de 2024

ANEXO I

FICHAS DE SEGUIMENTO

FICHA DE SEGUIMENTO **A1** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A1**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Formar en materia de igualdade ao persoal responsable da selección de persoal para que as candidaturas sexan valoradas con perspectiva de xénero respondendo a criterios de cualificación, competencia, coñecementos e experiencia.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres no persoal
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal responsable da selección de persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 5.815 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Denominación da acción formativa obrigatoria para o persoal responsable de selección da CRTVG:"O principio de igualdade e non discriminación no acceso ao emprego"				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da Formación programada por modalidade, duración e horario.					
Nº de persoas convocadas por acción formativa e sexo.					
Nº de persoas asistentes por acción formativa, e sexo.					
Nº de procesos totais, Nº procesos con todo o persoal do órgano de selección formado.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A2** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A2**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Utilizar unha linguaxe inclusiva en toda a documentación producida nos procesos de selección de persoal.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal responsable da selección de persoal e persoas candidatas
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 212 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Utilizar unha linguaxe inclusiva en toda a documentación. Entrega de manual de linguaxe non sexista.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Revisión da documentación utilizada nos procesos selectivos					
Nº documentos revisados					
Nº documentos modificados					
Nº documentos elaborados					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A3** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A3**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Nos órganos de selección respectarase o equilibrio por sexos e haberá unha muller da categoría obxecto de selección. Xustificarase ante a Comisión de Igualdade a imposibilidade.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres no persoal.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Órganos de selección e o persoal responsable da selección de persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 194 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Todas as persoas implicadas no nomeamento de tribunais deben ter coñecemento da aplicación obrigatoria de esta medida e deberán xustifica lo incumprimento polo que deberá informarse previamente as persoas responsables.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información desagregada por sexo das persoas que participan nos órganos de selección dos procesos selectivos.					
Nº de procesos convocados por categoría e composición do tribunal por sexo					
Nº de persoas participantes por cada proceso.					
Nº de procesos nos que non hai mulleres no tribunal e xustificación					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A4** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A4**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Na realización de probas non poderán ser sobrevaloradas ou infravaloradas habilidades ou sesgos identificados como características dun sexo ou outro, incluíndo as cuestións relativas á saúde.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres no persoal.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Órganos de selección e o persoal responsable da selección de persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 97 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Informar as persoas que deseñan as probas da obriga de dar cumprimento á medida.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información desagregada por sexo das persoas que participan dos procesos selectivos.					
Información das probas realizadas por proceso en cumprimento da medida. Características das probas e habilidades valoradas en cada unha.					
Revisión das habilidades o características necesarias requeridas por proceso.					
Información desagregada por sexo das persoas que superaron cada proba.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A5** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A5**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Garantir, para o caso de infrarrepresentación e empate nas puntuacións entre un home e unha muller, que será a muller a que acceda ao posto de traballo. As convocatorias reflectirán a existencia da infrarrepresentación.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres no persoal.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Órganos de selección e o persoal responsable da selección de persoal e poboación en xeral
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 408 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Reflectir nas convocatorias a existencia da infrarrepresentación.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos Falta de recursos materiais Falta de tempo Falta de participación Descoordinación entre departamentos Descoñecemento do desenvolvemento Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información desagregada por sexo das persoas presentadas e seleccionadas por proceso selectivo.					
Información da puntuación obtida en caso de empate.					
Nº de persoas candidatas por sexo e por proceso.					
Nº de veces que se aplicó este criterio.					
Nº de procesos con empate de puntuacións nas probas					

Información desagregadas por sexo das persoas que gañaron o desempate e criterio utilizado en cada caso				

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A6** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A6**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	A presenza de homes e mulleres deberá tender ao equilibrio nos postos directivos, nos mandos intermedios e coordinacións.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres no persoal.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Dirección Xeral
PERSOAS DESTINATARIAS	Dirección Xeral, mandos intermedios e coordinacións e Traballadoras da CRTVG
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 3.408 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Accións de sensibilización das persoas que ocupen cargos de dirección para incrementar o nº de mulleres en mandos intermedios e coordinacións.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Evolución Información desagregada por sexo das persoas designadas por posto, mando intermedio e coordinacións.					
Nº de actividades realizadas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A7** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A7**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Publicar e/ou remitir a centros estudos, ou similares, as ofertas de traballo ou a realización de probas de acceso á CRTVG, no caso de categorías onde a muller está infrarrepresentada.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres no persoal.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Candidatas externas a probas
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 654 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Publicar e/ou remitir a centros estudos, ou similares, as ofertas de traballo ou a realización de probas de acceso.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información de cumprimento da medida.					
Nº de comunicacións enviadas aos centros					
Nº de comunicación recibidas					
Nº de persoas e % representación por sexo e probas.					
Nº e tipo de centros aos que se envían as comunicacións.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A8** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A8**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Incorporar a igualdade como parte do temario dos procesos de selección da CRTVG.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres no persoal.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH e Comisión Seguimento Igualdade
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal en xeral
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Inmediata
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 815 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Incorporar a igualdade como parte do temario dos procesos de selección, revisando os contidos.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información de cumprimento da medida.					
Nº de procesos con temario de Igualdade s/ el total de procesos					
Nº de preguntas s/ igualdade por proceso e categoría					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A9** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A9**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Revisar con perspectiva de xénero os sistemas de chamamentos e penalizacións das listaxes de contratación co fin de detectar posibles discriminacións indirectas.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres no persoal.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Comisión de igualdade
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal con contratación temporal
DATA DE EXECUCIÓN/CRONOGRAMA	2 Anos
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.139 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Achegar información a Comisión de igualdade das motivacións de rexeitamentos de chamamentos por parte das persoas traballadoras e penalizacións das listaxes de contratación.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información de cumprimento da medida.					
Nº de documentos revisados					
Nº de propostas de modificacións					
Información desagregada por sexo e categorías s/ o nº de rexeitamentos					
Información desagregada por sexo e categorías sobre os motivos do rexeitamento					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A10** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A10**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Acadar unha presenza equilibrada de mulleres e homes en comités e comisións de representación da empresa e a parte social.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH e Representación Parte Social
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal en xeral
DATA DE EXECUCIÓN/CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 162 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Establecer medidas correctoras: difundir internamente as desigualdades entre sexos na representación empresarial e da parte social				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información de cumprimento da medida.					
Nº de persoas nomeadas representantes por sexo e comisión.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A11** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A11**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Realizar un estudo das áreas e ocupacións da empresa onde se detectou maior infrarrepresentación de mulleres.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Traballadoras da CRTVG
DATA DE EXECUCIÓN/CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.631 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar un estudo das áreas e ocupacións da empresa onde se detectou maior infrarrepresentación de mulleres, analizar as causas e propoñer medidas				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información de cumprimento da medida.					
Informe realizado: causas da infrarepresentación en cada área/categoría, medidas posibles para correxila.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A12** **Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A12**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Incrementar a presenza de mulleres en ocupacións onde a súa representación é menor dentro da mesma categoría profesional.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Traballadoras da CRTVG
DATA DE EXECUCIÓN/CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.308 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	-Publicitar as practicas, procesos...en categorías onde exista infravaloración por distintas canles. -Establecer mecanismos de comunicación/difusión interna os que poidan optar as traballadoras interesadas cando haxa necesidade de persoal para unha ocupación, sexa cal sexa, dentro dunha categoría				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información de cumprimento da medida.					
Nº de vacantes por categoria e sexo nas que hai infrarrepresentación					
Seguimento estatístico anual.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **A13**
Área Actuación: Acceso o traballo: Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**A13**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Analizar as causas da pouca presenza ou ausencia de candidatas en procesos de selección en áreas ou ocupacións onde a presenza da muller é menor.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Comisión de igualdade
PERSOAS DESTINATARIAS	Candidatas externas
DATA DE EXECUCIÓN/CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.631 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Analizar os datos das candidaturas presentadas por sexo, área ou ocupación.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información de cumprimento da medida.					
Nº de vacantes por categoria e sexo nas que hai infrarrepresentación					
Nº de canles de publicación dos procesos					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B1** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B1**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Revisar, desde a perspectiva de xénero, os contidos e materiais que se imparten nos cursos de formación para evitar a existencia de estereotipos ou as connotacións de xénero na linguaxe.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade Garantir a igualdade de oportunidades na promoción de homes e mulleres a todos os postos e niveis de responsabilidade.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	2 Anos
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.604 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisión de contidos e materiais dos cursos de formación baixo perspectiva de xénero.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de documentos revisados					
Nº de propostas de modificacións					
Nº de modificación realizadas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B2** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B2**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Informar, coa antelación de 10 días naturais e de xeito claro e accesible, a todo o persoal da oferta formativa. Analizar as posibles canles de comunicación e implementar o seu uso. Incluirase ás persoas que estean en situación de excedencia, desfrutando permisos de conciliación, maternidade ou lactación ou similares.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades na formación.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Formación
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal en xeral
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 880 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisión dos canles de información da oferta formativa.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de persoas que recibiron formación por tipo de formación e sexo					
Nº de persoas que recibiron formación e estean en situación de excedencia, desfrutando permisos de conciliación, maternidade ou lactación ou similares. (nº persoas s/ el total de persoal nesas situacións)					
Convocatorias de formación e prazos					
Nº de persoas en excedencia ou permisos que recibiron convocatorias de formación / Nº de persoas en excedencia ou permisos					

Nº de cursos ofertados (diferenciando obrigatorios/voluntarios) segundo a canle de comunicación				

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B3** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B3**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Priorizar a realización das actividades formativas obrigatorias en horario laboral para facilitar a participación de todas as persoas interesadas.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades na formación.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Formación
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal en xeral
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 646 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisión da programación das accións formativas obrigatorias tendo en conta os horarios e quendas de traballo das persoas traballadoras para ofertalas dentro das quendas de traballo das persoas participantes.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de persoas que recibiron formación obrigatoria por tipo de formación, horarios e sexo					
Nº de formacións obrigatorias realizadas en horario laboral/ Nº de formacións obrigatorias realizadas					
Nº cursos ofertados en horario laboral s/ o total de cursos ofertados (por categorías)					
Nº de cursos obrigatorios fóra da queda de traballo, participantes por sexo e categorías deses cursos					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B4** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B4**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Procurar unha maior formación telemática para os cursos voluntarios co obxecto de favorecer unha maior conciliación e corresponsabilidade.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades na formación.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Formación
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal en xeral
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 646 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisión as posibilidades de programar formación telemática nos cursos voluntarios.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de persoas que recibiron formación voluntaria por tipo de formación, horarios, sexo e categoría					
Nº oferta formativa telemática/ Nº total oferta formativa					
Nº participantes en formación telemática / Nº participantes en formación					
Nº de horas de formación telemática / Nº de horas de formación					
Seguimento interanual dos indicadores.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B5** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B5**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Facilitar, para o caso de cursos obrigatorios presenciais, a asistencia a persoas con menores ou dependentes ao seu cargo.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades na formación.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Formación
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal con persoas menores ou dependentes ao seu cargo.
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 563 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Propoñer medidas de faciliten a asistencia a persoas con menores ou dependentes ao seu cargo.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de actuacións realizadas.					
Nº de persoas beneficiarias da medida por sexo					
Nº persoas con dependentes a cargo participantes / Nº persoas participantes					
Nº persoas con dependentes a cargo participantes / Nº persoas con dependentes a cargo					
Seguimiento anual de los indicadores					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B6** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B6**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Detectar as necesidades de formación en materia de igualdade, establecer un plan de formación, avaliar o cumprimento e resultados.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades na formación.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Comisión de Igualdade
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 2.005 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisión de contidos do procedemento de planificación da formación. Plan de formación en igualdade na CRTVG				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de actuacións realizadas					
Nº persoas convocadas por categoría/ colectivo					
Nº persoas asistentes por categoría/ colectivo					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B7** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B7**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Sensibilizar e formar a todo o persoal sobre a necesidade de establecer unha cultura dentro da empresa baseada na igualdade de trato e no respecto mutuo, conciliación e corresponsabilidade. Realizarase unha actividade anual de sensibilización como mínimo.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades na formación.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal en xeral
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 12.724 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Actividade de sensibilización para todo o persoal.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de accións de sensibilización realizadas					
Nº de persoas beneficiarias das acción por sexo					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B8** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B8**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Establecer criterios claros de prioridade de selección do persoal interesado que impidan a existencia de discriminacións directas ou indirectas.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades na formación.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal en xeral
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.125 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisión de criterios e prioridades no acceso a accións formativas Publicación dos criterios e prioridades para o coñecemento do persoal				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de actuacións realizadas.					
Información dos criterios establecidos					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B9** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B9**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Facilitar a actualización de información sobre os estudos e a formación das persoas traballadoras.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal en xeral
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 3.634 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Publicitar a medida.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de actuacións realizadas.					
Nº de persoas por sexo que actualizaron os estudos e formación					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B10** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B10**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Equilibrar a formación obrigatoria entre as categorías técnicas e o resto de categorías.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades na formación.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Formación
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal en xeral
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 323 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisión da planificación das accións formativas				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de accións formativas obrigatorias por sexo e categorías					
Nº de persoas por sexo e categoría, que participaron nas accións					
Accións obrigatorias por categoría / persoal da categoria					
Persoal participante por categoría en accións obrigatorias / total persoal da categoría					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B11** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B11**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Planificar as actividades formativas favorecendo o seu acceso así como a conciliación e corresponsabilidade das persoas traballadoras interesadas.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades na formación.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Formación
PERSOAS DESTINATARIAS	Persoal en xeral
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 6.139 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Planificación das accións formativas tendo en conta as necesidades de conciliación e corresponsabilidade das persoas interesadas. Incorporar nos formularios de formación a posibilidade de marcar as necesidades de conciliación.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de persoas por sexo e persoas a cargo menores e maiores, que participaron nas accións.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **B12** **Área Actuación: Clasificación Profesional, Formación e Promoción**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**B12**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Procesar datos desagregados por sexo sobre a formación da empresa (por acción formativa, categorías, etc.).
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar o principio de igualdade e garantir a igualdade de oportunidades na formación.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.308 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Procesamento dos datos anuais desagregados por sexo, accións e categorías.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de persoas por sexo e categoría que participaron nas accións					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C1** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**C1**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Realizar unha auditoría retributiva con perspectiva de xénero segundo os RD 901/2020 e 902/2020.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Garantir o principio de igual retribución a traballo de igual valor.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	2 Anos
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 19.010 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar unha auditoría retributiva con perspectiva de xénero segundo os RD 901/2020 e 902/2020.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Informe auditoria					
Medidas propostas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C2** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**C2**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Incluír no estudo de riscos psicosociais a variable de sexo.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar a igualdade entre mulleres e homes nas políticas preventivas para tratar de evitar desde a súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente as traballadoras durante o embarazo, parto ou período de lactación introducindo un enfoque de xénero.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Seguridade e saúde laboral
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 662 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisar o estudo de riscos psicosociais e incluir a variable sexo.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Estudo de riscos psicosociais					
Modificacións realizadas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C3** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	C3
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Realizar unha avaliación de riscos de violencias sexuais.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar a igualdade entre mulleres e homes nas políticas preventivas.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Seguridade e saúde laboral
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	2 Anos
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 7.386 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar una avaliacion de riscos de violencias sexuais.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Estudo de riscos de violencias sexuais					
Medidas propostas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C4** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**C4**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Aplicar unha linguaxe non sexista en toda a documentación relacionada con saúde laboral.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Garantir a saúde laboral de mulleres e homes. Integrar o principio de Igualdade e a linguaxe non sexista en todas as áreas da Crtvg.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Seguridade e saúde laboral
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.721 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisar a linguaxe en toda a documentación relacionada con saúde laboral.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº documentos revisados					
Nº documentos modificados					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C5** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**C5**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Incorporar a variable sexo de forma sistemática en todas as bases de datos existentes, coa finalidade de explotar e analizar a información e poder identificar as posibles situación de desigualdade, ademais de poder explotar os datos e incorporar a perspectiva de xénero en todas as memorias, consultas, informes e demais documentación relacionada coa xestión da Crtvg.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Incorporar a igualdade de xénero no estudio e xestión de condicións laborais, retribucións, categorías laborais, tipo de contrato e xornada.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 8.538 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisar a información das bases de datos.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de bases de datos revisadas					
Nº de bases de datos modificadas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C6** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**C6**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Revisar os protocolos de vixilancia da saúde e introducir a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais en todos os postos de traballo e nas situacións especiais de embarazo e lactación.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Integrar a igualdade entre mulleres e homes nas políticas preventivas para tratar de evitar desde a súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente as traballadoras durante o embarazo, parto ou período de lactación introducindo un enfoque de xénero.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Seguridade e saúde laboral
PERSOAS DESTINATARIAS	traballadoras da CRTVG
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 2.152 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisar os protocolos de vixilancia da saúde e introducir a perspectiva de xénero.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Protocolo revisado					
Nº de mulleres receptoras do Protocolo por sexo					
Nº de actuacións establecidas e/ou correxidas coa revisión do protocolo					
Modificacións realizadas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C7** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**C7**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Realizar un estudio con perspectiva de xénero sobre as horas extraordinarias feitas e eventos especiais polo cadro de persoal ao finalizar cada ano.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Incorporar a igualdade de xénero no estudio e xestión de condicións laborais, retribucións, categorías laborais, tipo de contrato e xornada.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH e COMISIÓN DE IGUALDADE
PERSOAS DESTINATARIAS	Comisión de igualdade
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 12.724 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar un estudio con perspectiva de xénero sobre as horas extraordinarias feitas e eventos especiais.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Estudio realizado					
Nº de persoas que realizan horas extraordinarias por sexo					
Nº de persoas que realizan eventos especiais por sexo					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C8** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**C8**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	En campañas de prevención e sensibilización de riscos e enfermidades ter en conta as especificidades de cada sexo.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	A aplicación da perspectiva de xénero nas condicións de traballo baixo o principio de igualdade por razón de sexo no respecto á saúde, á seguridade e á dignidade das persoas traballadoras.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Seguridade e saúde laboral
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 430 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Campañas de prevención e sensibilización de riscos e enfermidades en perspectiva de xénero.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Campañas realizadas					
Nº de persoas beneficiarias das campañas por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C9** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**C9**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Adaptación de EPIs (equipos de protección individual) á morfoloxía feminina.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Garantir a saúde laboral de mulleres e homes.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Seguridade e saúde laboral
PERSOAS DESTINATARIAS	Traballadoras da CRTVG
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 214 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Adquisición de EPIs adaptados á morfoloxía feminina.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de mulleres beneficiarias.					
Nº de medidas/actuacións solicitadas e/ou realizadas					
Nº equipos adaptados / Total equipos					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C10** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**C10**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Unificación de conceptos de permisos e licenzas nas bases de xestión de persoal para maior trazabilidade dos datos.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Garantir a correcta extracción dos datos.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Departamento de RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.075 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUEMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Modificación dos sistemas de xestión de RRHH para adaptación ás variacións na lexislación de permisos e licencias.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Nº de actuacións solicitadas e/ou realizadas					
Nº de bases de datos revisadas					
Nº de bases de datos modificadas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **C11** **Área Actuación: Condicións de traballo, Retribucións, Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**C11**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Estudo da asignación dos complementos salariais por posto de taballo.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Comprobar a asignación por sexo dos distintos complementos
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Comisión de Igualdade
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.612 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUEMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Solicitude e tratamento dos datos relativos á asignación de complementos salariais non vinculados á antigüidade.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida					
Complementos analizados					
Modificacións propostas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **D1** **Área Actuación: Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**D1**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Realizar unha campaña para que o persoal achegue de maneira voluntaria a información sobre o número de fillos/as e/ou familiares dependentes.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Promover a corresponsabilidade e garantir o exercicio dos dereitos de conciliación, informando da súa existencia e facéndoos accesibles a todo o persoal independentemente do sexo, estado civil, antigüidade na empresa ou modalidade contractual.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 3.977 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar unha campaña				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información da campaña en cumprimento da medida					
Nº de persoas receptoras da campaña por sexo.					
Nº persoas que modificaron os seus datos.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **D2** **Área Actuación: Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**D2**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Recoller información sobre necesidades de conciliación e as dificultades coas que se atopan para poder exercela, realizando unha enquisa bianual ao persoal para establecer novas melloras en conciliación. Trasladar resultados a Comisión de Igualdade para incorporar propostas.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Promover a corresponsabilidade e garantir o exercicio dos dereitos de conciliación, informando da súa existencia e facéndoos accesibles a todo o persoal independentemente do sexo, estado civil, antigüidade na empresa ou modalidade contractual.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 4.325 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar unha enquisa				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida. Enquisa.					
Nº de mostra enviada da enquisa por sexo.					
Nº de respostas recibida por sexo /categorías					
Análise das respostas en función de diferentes variables: sexos, categorías, idade, tipo de persoal, centro de traballo...					
Medidas establecidas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **D3** **Área Actuación: Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**D3**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Realizar un estudo do exceso de horario para todas as categorías de modo que non se traduza nunha maior dificultade para a conciliación.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Promover a corresponsabilidade e garantir o exercicio dos dereitos de conciliación, informando da súa existencia e facéndoos accesibles a todo o persoal independentemente do sexo, estado civil, antigüidade na empresa ou modalidade contractual.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	2 Anos
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.545 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar un estudo do exceso de horario para todas as categorías.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida. Estudo realizado.					
Nº de persoas por horario, categoría e sexo correlacionado con información das persoas con responsabilidade de coidados.					
Análise dos resultados do estudo.					
Información sobre o nº de persoas con exceso de horario por sexo, categoría.					
Informar sobre o nº de persoas por sexo, categoría que cobran e/ou compensan horas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **D4** **Área Actuación: Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**D4**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Realizar campañas anuais informativas de todas as medidas de conciliación.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Promover a corresponsabilidade e garantir o exercicio dos dereitos de conciliación, informando da súa existencia e facéndoos accesibles a todo o persoal independentemente do sexo, estado civil, antigüidade na empresa ou modalidade contractual.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH e COMISIÓN DE IGUALDADE
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 4.631 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar campañas informativas.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida. Nº de campañas realizadas.					
Nº de persoas beneficiarias das campañas por sexo.					
Evolución do nº de persoas por sexo e categorías que se acollen aos dereitos de conciliación					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **D5** **Área Actuación: Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar**	
DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**D5**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	No emprego das tecnoloxías para a realización de xuntanzas, accións formativas, etc., facer seguimento que garanta un uso equilibrado entre mulleres e homes de xeito que non resulte unha práctica discriminatoria para as mulleres.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Contribuír a lograr a igualdade de xénero promovendo a participación das mulleres no mercado laboral, e á repartición igualitaria das responsabilidades no coidado de familiares entre homes e mulleres.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Transversal - todos os departamentos
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.308 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Realizar SEGUIMENTO no emprego das tecnoloxías.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº de persoas que participan en xuntanzas, accións formativas, etc por sexo.					
Emprego tecnoloxías por sexo (e categoría)					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **D6** **Área Actuación: Exercicio corresponsable da vida persoal, laboral e familiar**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**D6**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Difundir o alcance do dereito á desconexión dixital fóra do horario laboral.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Mellora na xestión do tempo de traballo
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 592 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

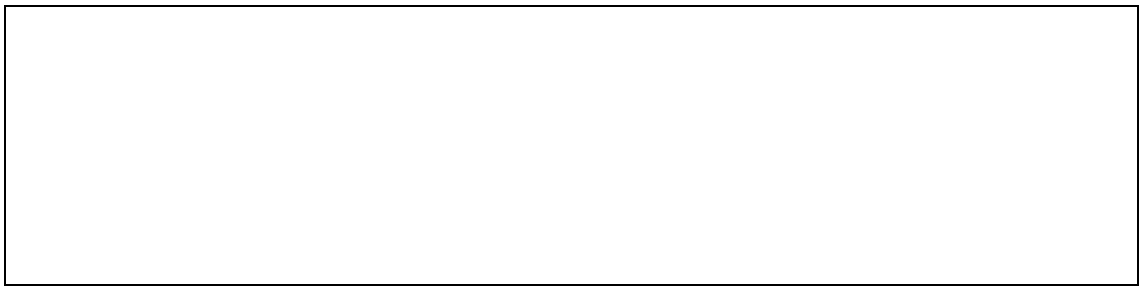
DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Acción de difusión.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº de persoas beneficiarias da acción por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS



FICHA DE SEGUIMENTO **E1** **Área Actuación: Prevención do Acoso sexual e por razón de sexo, e da Violencia de Xénero e/ou Violencias Sexuais.**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**E1**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Revisión e actualización do Protocolo de prevención e actuación fronte o acoso sexual e por razón de sexo en aplicación dos cambios normativos.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Previr a violencia sexual no traballo, violencias sexuais, e detectar condutas de acoso sexual e por razón de sexo, así como calquera outra que sexa inapropiada nunha contorna laboral libre de violencia.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH+CSSL+Comisión Igualdade
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.139 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisión e actualización do Protocolo.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Texto do protocolo revisado e actualizado.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **E2** **Área Actuación: Prevención do Acoso sexual e por razón de sexo, e da Violencia de Xénero e/ou Violencias Sexuais.**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**E2**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Elaborar un díptico de actuación ante o acoso.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Previr a violencia sexual no traballo, violencias sexuais, e detectar condutas de acoso sexual e por razón de sexo, así como calquera outra que sexa inapropiada nunha contorna laboral libre de violencia.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 3.705 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Elaboración díptico. Difusión por mail o por intranet				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Documento de díptico realizado.					
Nº de persoas que reciben o díptico por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **E3** **Área Actuación: Prevención do Acoso sexual e por razón de sexo, e da Violencia de Xénero e/ou Violencias Sexuais.**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**E3**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Formar ás persoas que forman parte da Comisión de Igualdade en prevención da violencia contra as mulleres.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Previr a violencia sexual no traballo, violencias sexuais, e detectar condutas de acoso sexual e por razón de sexo, así como calquera outra que sexa inapropiada nunha contorna laboral libre de violencia.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Formación
PERSOAS DESTINATARIAS	Comisión de Igualdade e Comisión do protocolo
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 3.892 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Acción formativa.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº de persoas que reciben as accións formativas sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **E4** **Área Actuación: Prevención do Acoso sexual e por razón de sexo, e da Violencia de Xénero e/ou Violencias Sexuais.**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**E4**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Revisar as medidas en relación coa violencia de xénero e/u violencias sexuais.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Previr a violencia sexual no traballo, violencias sexuais, e detectar condutas de acoso sexual e por razón de sexo, así como calquera outra que sexa inapropiada nunha contorna laboral libre de violencia.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Comisión igualdade
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 3.815 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Revisión das medidas na fase de seguimento e avaliación .				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº de medidas revisadas.					
Nº de modificación realizadas.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **E5** **Área Actuación: Prevención do Acoso sexual e por razón de sexo, e da Violencia de Xénero e/ou Violencias Sexuais.**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**E5**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Informar ás empresas contratadas/colaboradoras e outros grupos de interés, por CRTVG da existencia e contido do seu protocolo contra o acoso.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Previr a violencia sexual no traballo, violencias sexuais, e detectar condutas de acoso sexual e por razón de sexo, así como calquera outra que sexa inapropiada nunha contorna laboral libre de violencia.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Todos os departamentos da CRTVG que realicen contratos
PERSOAS DESTINATARIAS	Empresas contratadas por CRTVG
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.139 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Acción de comunicación as empresas contratadas por CRTVG.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº empresas/colaboradores contratadas as que se envía comunicacions s/ o número total de empresas contratadas					
Nº empresas contratadas as que se envía comunicacions / Nº empresas contratadas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **F1** **Área Actuación: Relacións externas e internas**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**F1**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Revisar a aplicación da igualdade de trato e de oportunidades nos procedementos de contratación con empresas provedoras e subcontratistas.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Compromiso na aplicación do principio de igualdade na contratación de servizos externos.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Subdirección de contratación
PERSOAS DESTINATARIAS	Empresas provedoras e subcontratistas
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.139 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

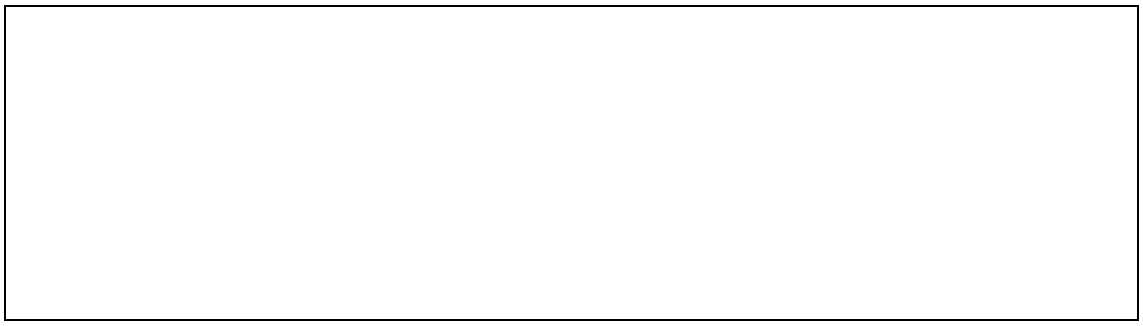
DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Acción de revisión de procedementos de contratación.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº procedementos revisados.					
Nº procedementos modificados.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS



FICHA DE SEGUIMENTO **F2** **Área Actuación: Relacións externas e internas**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**F2**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Incluír nos pregos de contratación, cando resulte posible pola natureza do contrato, a preferencia na adxudicación dos contratos ás empresas que teñan un plan de igualdade en vigor durante a vixencia do contrato (sempre que as proposicións presentadas igualen nos seus términos as máis ventaxosas dende o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación). No caso de empresas de menos de 50 persoas que non estean actualmente obrigadas pola lei a contar cun plan de igualdade, valorar positivamente, sempre que sexa posible de acordo coa normativa de contratación pública de aplicación, que adquiriron un compromiso interno coa igualdade entre mulleres e homes.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Implicar ás empresas provedoras e subministradoras no respecto ás medidas de igualdade consonte co compromiso da CRTVG.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Subdirección de contratación
PERSOAS DESTINATARIAS	Empresas licitadoras
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 705 € Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Acción de revisión de cumprimento normativo das empresas licitadoras no principio de igualdade e valoración das accións voluntarias.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº de contratos sobre o total realizado, con pregos que inclúan na adxudicación a valoración					

da existencia dun plan de Igualdade nas empresas que optan á adxudicación.					
Pregos con obrigatoriedade de PI / Pregos totais					
Pregos con valoración positiva de ter PI para empresas de menos de 50 / Pregos totais					
Empresas contratadas con PI / Total contratadas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **F3** **Área Actuación: Relacións externas e internas**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**F3**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Informar as empresas contratadas/colaboradoras e otros grupos de interés por CRTVG da política de tolerancia cero ó acoso sexual e por razón de sexo.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Implicar ás empresas provedoras e subministradoras no respecto ás medidas de igualdade consonte co compromiso da CRTVG.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Todos os departamentos da CRTVG que realicen contratos
PERSOAS DESTINATARIAS	Empresas contratadas
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 408 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Acción de información do principio de igualdade e da política da CRTVG de tolerancia cero ó acoso sexual e por razón de sexo.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº de empresas contratadas e Nº empresas que recibiron a información.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **G1** **Área Actuación: Sensibilización, Publicidade e Comunicación**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**G1**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Editar o I Plan de Igualdade e realizar unha campaña específica de difusión interna.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Compromiso na aplicación do principio de igualdade na información interna e externa.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.061 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

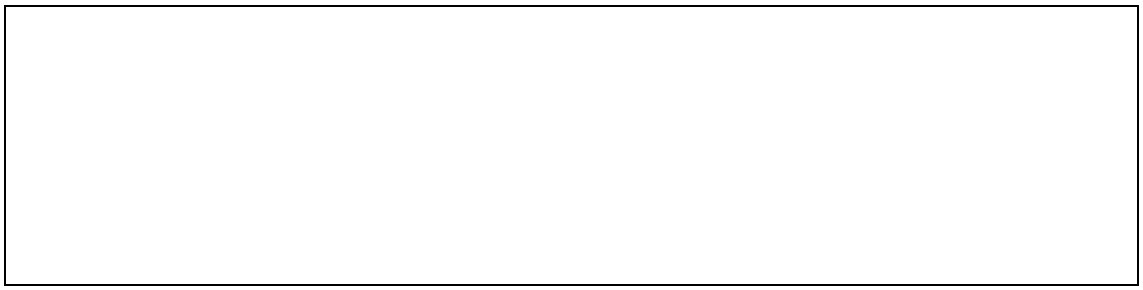
DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Acción de difusión do Plan de Igualdade				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº de persoas receptoras do Plan por sexo					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS



FICHA DE SEGUIMENTO **G2** **Área Actuación: Sensibilización, Publicidade e Comunicación**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**G2**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Informar as empresas colaboradoras e provedoras da compañía do seu compromiso coa igualdade de oportunidades.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Compromiso na aplicación do principio de igualdade na información interna e externa.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	Todos os departamentos da CRTVG
PERSOAS DESTINATARIAS	Empresas colaboradoras e provedoras
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	Vixencia do Plan
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 406 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Acción de información do compromiso coa Igualdade				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº de empresas contratadas e Nº empresas que recibiron a información..					
Nº de empresas receptoras da información / Nº empresas colaboradoras e provedoras					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓNS

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **G3** **Área Actuación: Sensibilización, Publicidade e Comunicación**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**G3**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Dar acceso na Intranet ao contido do Plan de igualdade.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Compromiso na aplicación do principio de igualdade na información interna e externa.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 408 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

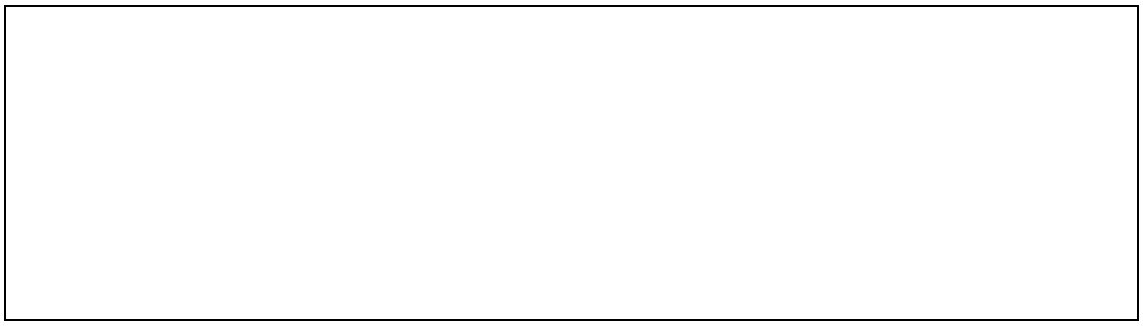
DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Mellorar as canles de información e comunicación utilizados para informar a traballadores e traballadoras na aplicación do principio de igualdade.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Plan de igualdade disponible no INTRANET					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS



FICHA DE SEGUIMENTO **G4** **Área Actuación: Sensibilización, Publicidade e Comunicación**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**G4**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Crear un espazo de igualdade na intranet.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Compromiso na aplicación do principio de igualdade na información interna e externa.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 977 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

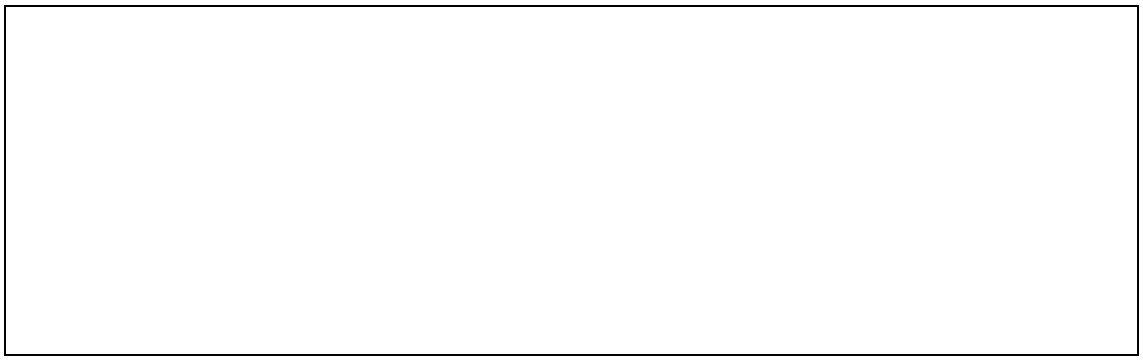
DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Mellorar as canles de información e comunicación utilizados para informar a traballadores e traballadoras na aplicación do principio de igualdade.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº publicacións realizadas no ano dentro do espazo "Igualdade" da intranet					
Creación do espazo					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS



FICHA DE SEGUIMENTO **G5** **Área Actuación: Sensibilización, Publicidade e Comunicación**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**G5**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Revisar as denominacións das categorías e postos con linguaxe igualitario e eliminar sesgos de xénero.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Compromiso na aplicación do principio de igualdade na información interna e externa.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH - COMISIÓN DE IGUALDADE-
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 1.061 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Compromiso na aplicación do principio de igualdade na información interna e externa. Publicación na intranet do Convenio Colectivo redactado con linguaxe igualitario.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº de revisións realizadas					
Nº de modificación realizadas					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

FICHA DE SEGUIMENTO **G6** **Área Actuación: Sensibilización, Publicidade e Comunicación**

DENOMINACIÓN DA MEDIDA/CÓDIGO	**G6**
DESCRICIÓN DETALLADA DA MEDIDA	Creación dunha conta de correo para recibir suxestións.
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Compromiso na aplicación do principio de igualdade na información interna e externa.
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S	RRHH
PERSOAS DESTINATARIAS	Todo o persoal
DATA DE EXECUCIÓN /CRONOGRAMA	1 Ano
DATA DE EXECUCIÓN DA ACCIÓN	
DOTACIÓN MEDIOS MATERIAIS/HUMANOS	Estimación 569 €
	Importe executado XXX €
PERÍODO DE SEGUIMENTO	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:	Compromiso na aplicación do principio de igualdade na información interna e externa.				
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	
Información cumprimento da medida.					
Nº de suxestións recibidas por sexo.					
Nº de respostas realizadas por sexo.					

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	**SOLUCIÓNS**

MODIFICACIÓNS PROPOSTAS

ANEXO II

CRONOGRAMA

ACCIÓNS/MEDIDAS	INMEDIATA 08/10/24 a 07/11/24	UN ANO 08/10/24 a 07/10/25	DOUS ANOS 08/10/24 a 07/10/26	VIXENCIA PLAN 08/10/24 a 07/10/28
A.8 Incorporar a igualdade como parte do temario dos procesos de selección da CRTVG.	X			
B.8 Establecer criterios claros de prioridade de selección do persoal interesado que impidan a existencia de discriminacións directas ou indirectas.		X		
B.9 Facilitar a actualización de información sobre os estudos e a formación das persoas traballadoras.		X		
C.6 Revisar os protocolos de vixilancia da saúde e introducir a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais en todos os postos de traballo e nas situacións especiais de embarazo e lactación.		X		
C.7 Realizar un estudio con perspectiva de xénero sobre as horas extraordinarias feitas e eventos especiais polo cadro de persoal ao finalizar cada ano.		X		
C.11 Estudo da asignación dos complementos salariais por posto de traballo.		X		
D.1 Realizar unha campaña para que o persoal achegue de maneira voluntaria a información sobre o número de fillos/as e/ou familiares dependentes.		X		
D.2 Recoller información sobre necesidades de conciliación e as dificultades coas que se atopan para poder exercela, realizando unha enquisa bianual ao persoal para establecer novas melloras en conciliación. Trasladar resultados a Comisión de Igualdade para incorporar propostas.		X		
D.5 No emprego das tecnoloxías para a realización de xuntanzas, accións formativas, etc., facer seguimento que garanta un uso equilibrado entre mulleres e homes de xeito que non resulte unha práctica discriminatoria para as mulleres.		X		
D.6 Difundir o alcance do dereito á desconexión dixital fóra do horario laboral.		X		

ACCIÓNS/MEDIDAS	INMEDIATA 08/10/24 a 07/11/24	UN ANO 08/10/24 a 07/10/25	DOUS ANOS 08/10/24 a 07/10/26	VIXENCIA PLAN 08/10/24 a 07/10/28
E.1 Revisión e actualización do Protocolo de prevención e actuación fronte o acoso sexual e por razón de sexo en aplicación dos cambios normativos.		X		
E.2 Elaborar un díptico de actuación ante o acoso.		X		
E.3 Formar ás persoas que forman parte da Comisión de Igualdade en prevención da violencia contra as mulleres.		X		
E.4 Revisar as medidas en relación coa violencia de xénero e/u violencias sexuais.		X		
G.1 Editar o I Plan de Igualdade e realizar unha campaña específica de difusión interna.		X		
G.3 Dar acceso na Intranet ao contido do Plan de igualdade.		X		
G.4 Crear un espazo de igualdade na intranet.		X		
G.5 Revisar as denominacións das categorías e postos con linguaxe igualitario e eliminar sesgos de xénero.		X		
G.6 Creación dunha conta de correo para recibir suxestións.		X		
A.9 Revisar con perspectiva de xénero os sistemas de chamamentos e penalizacións das listaxes de contratación co fin de detectar posibles discriminacións indirectas.			X	

ACCIÓNS/MEDIDAS	INMEDIATA 08/10/24 a 07/11/24	UN ANO 08/10/24 a 07/10/25	DOUS ANOS 08/10/24 a 07/10/26	VIXENCIA PLAN 08/10/24 a 07/10/28
B.1 Revisar, desde a perspectiva de xénero, os contidos e materiais que se imparten nos cursos de formación para evitar a existencia de estereotipos ou as connotacións de xénero na linguaxe.			X	
C.1 Realizar unha auditoría retributiva con perspectiva de xénero segundo os RD 901/2020 e 902/2020.			X	
C.3 Realizar unha avaliación de riscos de violencias sexuais.			X	
D.3 Realizar un estudo do exceso de horario para todas as categorías de modo que non se traduza nunha maior dificultade para a conciliación.			X	
A.1 Formar en materia de igualdade ao persoal responsable da selección de persoal para que as candidaturas sexan valoradas con perspectiva de xénero respondendo a criterios de cualificación, competencia, coñecementos e experiencia.				X
A.2 Utilizar unha linguaxe inclusiva en toda a documentación producida nos procesos de selección de persoal.				X
A.3 Nos órganos de selección respectarase o equilibrio por sexos e haberá unha muller da categoría obxecto de selección. Xustificarase ante a Comisión de Igualdade a imposibilidade.				X
A.4 Na realización de probas non poderán ser sobrevaloradas ou infravaloradas habilidades ou sesgos identificados como características dun sexo ou outro, incluíndo as cuestións relativas á saúde.				X
A.5 Garantir, para o caso de infrarrepresentación e empate nas puntuacións entre un home e unha muller, que será a muller a que acceda ao posto de traballo. As convocatorias reflectirán a existencia da infrarrepresentación				X
A.6 A presenza de homes e mulleres deberá tender ao equilibrio nos postos directivos, nos mandos intermedios e coordinacións.				X

ACCIÓNS/MEDIDAS	INMEDIATA 08/10/24 a 07/11/24	UN ANO 08/10/24 a 07/10/25	DOUS ANOS 08/10/24 a 07/10/26	VIXENCIA PLAN 08/10/24 a 07/10/28
A.7 Publicar e/ou remitir a centros estudos, ou similares, as ofertas de traballo ou a realización de probas de acceso á CRTVG, no caso de categorías onde a muller está infrarrepresentada.				X
A.10 Acadar unha presenza equilibrada de mulleres e homes en comités e comisións de representación da empresa e a parte social.				X
B.2 Informar, coa antelación de 10 días naturais e de xeito claro e accesible, a todo o persoal da oferta formativa. Analizar as posibles canles de comunicación e implementar o seu uso. Incluirase ás persoas que estean en situación de excedencia, desfrutando permisos de conciliación, maternidade ou lactación ou similares.				X
B.3 Priorizar a realización das actividades formativas obrigatorias en horario laboral para facilitar a participación de todas as persoas interesadas.				X
B.4 Procurar unha maior formación telemática para os cursos voluntarios co obxecto de favorecer unha maior conciliación e corresponsabilidade.				X
B.5 Facilitar, para o caso de cursos obrigatorios presenciais, a asistencia a persoas con menores ou dependentes ao seu cargo.				X
B.6 Detectar as necesidades de formación en materia de igualdade, establecer un plan de formación, avaliar o cumprimento e resultados.				X
B.7 Sensibilizar e formar a todo o persoal sobre a necesidade de establecer unha cultura dentro da empresa baseada na igualdade de trato e no respecto mutuo, conciliación e corresponsabilidade. Realizarase unha actividade anual de sensibilización como mínimo.				X

ACCIÓNS/MEDIDAS	INMEDIATA 08/10/24 a 07/11/24	UN ANO 08/10/24 a 07/10/25	DOUS ANOS 08/10/24 a 07/10/26	VIXENCIA PLAN 08/10/24 a 07/10/28
B.10 Equilibrar a formación obrigatoria entre as categorías técnicas e o resto de categorías.				X
B.11 Planificar as actividades formativas favorecendo o seu acceso así como a conciliación e corresponsabilidade das persoas traballadoras interesadas.				X
B.12 Procesar datos desagregados por sexo sobre a formación da empresa (por acción formativa, categorías, etc.).				X
C.2 Incluír no estudo de riscos psicosociais a variable de sexo.				X
C.4 Aplicar unha linguaxe non sexista en toda a documentación relacionada con saúde laboral.				X
C.5 Incorporar a variable sexo de forma sistemática en todas as bases de datos existentes, coa finalidade de explotar e analizar a información e poder identificar as posibles situación de desigualdade, ademais de poder explotar os datos e incorporar a perspectiva de xénero en todas as memorias, consultas, informes e demais documentación relacionada coa xestión da Crtvg.				X
C.8 En campañas de prevención e sensibilización de riscos e enfermidades ter en conta as especificidades de cada sexo.				X
C.9 Adaptación de EPIs (equipos de protección individual) á morfoloxía feminina.				X

ACCIÓNS/MEDIDAS	INMEDIATA 08/10/24 a 07/11/24	UN ANO 08/10/24 a 07/10/25	DOUS ANOS 08/10/24 a 07/10/26	VIXENCIA PLAN 08/10/24 a 07/10/28
C.10 Unificación de conceptos de permisos e licenzas nas bases de xestión de persoal para maior trazabilidade dos datos.				X
D.4 Realizar campañas anuais informativas de todas as medidas de conciliación.				X
E.5 Informar ás empresas contratadas/colaboradoras e outros grupos de interés, por CRTVG da existencia e contido do seu protocolo contra o acoso.				X
F.1 Revisar a aplicación da igualdade de trato e de oportunidades nos procedementos de contratación con empresas provedoras e subcontratistas.				X
F.2 Incluír nos pregos de contratación, cando resulte posible pola natureza do contrato, a preferencia na adxudicación dos contratos ás empresas que teñan un plan de igualdade en vigor durante a vixencia do contrato (sempre que as proposicións presentadas igualen nos seus términos as máis ventaxosas dende o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación). No caso de empresas de menos de 50 persoas que non estean actualmente obrigadas pola lei a contar cun plan de igualdade, valorar positivamente, sempre que sexa posible de acordo coa normativa de contratación pública de aplicación, que adquiriron un compromiso interno coa igualdade entre mulleres e homes.				X
F.3 Informar as empresas contratadas/colaboradoras e otros grupos de interés por CRTVG da política de tolerancia cero ó acoso sexual e por razón de sexo.				X
G.2 Informar as empresas colaboradoras e provedoras da compañía do seu compromiso coa igualdade de oportunidades.				X