

# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN

EiTB 

(2015-2018)

13 de Noviembre de 2015



## ÍNDICE

Introducción.....	3
Estructuras para la gestión del II Plan.....	4
Sistema de gestión y evaluación del II Plan.....	4
Programas de actuación y desarrollo de la Estrategia.....	
P1. Liderazgo y estrategia.....	7
P2. Política y cultura de la organización.....	7
P3. Gestión de personas.....	8
P4. Salud laboral y prevención de riesgos.....	8
P5. Relación con el entorno. EITB como organización tractora de la igual.....	9
P6. Contenidos de EITB.....	9
Desarrollo del plan estratégico en Igualdad (2015-2018) .....	10

## 01. | INTRODUCCIÓN

El Presente Plan de Igualdad de EITB es el **segundo** que realiza este grupo de comunicación de servicio público, en respuesta a los desarrollos legislativos que operan en la CAPV y a las directrices marcadas a nivel gubernamental en materia de Igualdad de Oportunidades.

Ya la **Ley Vasca 4/2005**, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres indicaba en su artículo 40 (Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres) que *“Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.”*

Para el cumplimiento de este objetivo, y si bien el Grupo EITB ya venía trabajando en este campo con anterioridad, se puso en marcha en 2010 el **I Plan de Igualdad de Oportunidades**, al que este segundo viene a dar continuidad, adaptándose a los nuevos requerimientos y regulaciones propuestas por el VI Plan de Igualdad de Emakunde.

Concretamente, este II Plan se enmarca dentro de las directrices generales del **VI Plan de Igualdad de Emakunde**, que orienta que el trabajo público en materia de Igualdad de Oportunidades vaya encaminado, entre otros objetivos, a resolver los “retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración como retos de carácter social para promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres”.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el presente Plan se ha estructurado en función de las **líneas estratégicas** de trabajo consideradas claves para avanzar hacia la igualdad en los ámbitos señalados, estas son:

- | Liderazgo y estrategia
- | Política y cultura de la organización
- | Gestión de personas
- | Salud laboral y prevención de riesgos
- | Relación con el entorno. EITB como organización tractora de la igualdad.
- | Contenidos de EITB

Respecto a la **metodología** de realización, el propio VI Plan de Igualdad de Emakunde *“posibilita que las instituciones y administraciones públicas gocen de una mayor autonomía a la hora de definir sus planes y programas en materia de igualdad de mujeres y hombres, además de un mayor grado de flexibilidad a la hora de elegir sus metodologías de intervención”*, si bien orienta que todas las instituciones, administraciones y empresas públicas trabajen *“en una misma dirección y para la consecución de unos mismos objetivos”*.

Respetando, como se ha visto previamente, el cumplimiento de los objetivos marcados y la línea de trabajo común de las Administraciones Públicas, la autonomía metodológica se ha traducido en una elaboración del **Diagnóstico** y el **Plan** de carácter participativo, de la que han tomado parte tanto el personal directivo como los Comités de empresa y los Consejos de Redacción, de forma que al igual que el I Plan de Igualdad de Oportunidades de EITB, éste también sea sentido como un plan de toda la organización, generándose un amplio compromiso, implicación y respaldo en torno al mismo y siendo ésta la mejor garantía para su cumplimiento y desarrollo consensuado.

## 02. | ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL II PLAN

De cara a la implementación del Plan de Igualdad, desde EITB se ha definido una estructura de impulso y coordinación del mismo.

### Estructura de impulso y coordinación

Tal y como se establece en el artículo 10 de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, la Administración de la comunidad autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos, exista, exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos órganos territoriales de actuación.

En este sentido, EITB cuenta con **una persona** en plantilla con Master de Agente de Igualdad, especialidad empresa, por la UPV (con la colaboración de Emakunde), ubicada en un área que ejerce funciones transversales, como lo es el Departamento de Recursos Humanos de EITB.

Esta profesional será la **encargada de liderar el proceso** de implantación de Plan y medir después los resultados obtenidos. Será también tarea de esta persona prestar el asesoramiento y la asistencia necesarios al resto de personas de EITB responsables de la puesta en marcha de las acciones que se contemplan.

Para todo ello, contará además con el apoyo de **Ado2**, empresa experta en la realización de diagnósticos y planes de igualdad y en su implantación.

La consecución de los objetivos planteados en el II Plan de Igualdad de EITB estará también en manos tanto de la **Dirección** de la entidad como de la **Comisión de Igualdad**, en la que está presente una representación de la Dirección y los sindicatos.

Complementariamente, en el proceso de implantación en la parte referente a contenidos se contará también con la participación de la **Comisión de Contenidos** de EITB.

## 03. | SISTEMA DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN

Los **principales mecanismos** que se plantean para la gestión del Plan serán los siguientes:

### I. | Programación

De forma **anual** se realizará un **plan de trabajo** (a partir de lo recogido en el II Plan de Igualdad) que recoja los objetivos y acciones que se pondrán en marcha ese año. Además, en este plan de trabajo se recogerá información referida a:

- Carácter de la actuación. Si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año.
- Mes de inicio de la acción y duración prevista
- Presupuesto estimado
- Entidades colaboradoras
- Resultados esperados

## II. | Seguimiento

El seguimiento es muy importante en la implementación del plan, ya que nos va a informar sobre su desarrollo. Para ello se pondrán en marcha anualmente las siguientes acciones:

- **Establecimiento de un sistema de seguimiento.** Que recoja objetivos, agentes responsables y procedimiento para desarrollarlo adecuadamente y calendarización.
- **Recogida de información** a través de fichas de trabajo para cada responsable de acciones.
- **Elaboración de informe de seguimiento.** Una vez analizada la información recogida a través de las fichas, se redactará un informe de seguimiento que recoja, entre otra, la siguiente información:
  1. Datos recogidos. ¿están todos?, ¿faltan datos?, ¿tienen coherencia?, etc.
  2. Desarrollo de las medidas. ¿Se siguen los plazos?, ¿se van llevando a cabo del modo previsto?, etc.
  3. Contenido del plan. ¿Qué dificultades están existiendo para su puesta en marcha?, ¿se adapta a las características de la organización?, etc.
  4. Recursos. ¿Se está contando con los recursos necesarios para la implementación?
  5. Participación. ¿Se han observado resistencias a la puesta en marcha de las acciones por parte de la plantilla?, ¿cuáles?, etc.
  6. Nuevas necesidades. ¿Qué necesidades se han generado en la implementación?, ¿cómo se puede dar respuesta?, etc.

## III. | Evaluación

El equipo responsable de la implantación del II Plan será el encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del II Plan de EITB, de acuerdo con lo previsto por el artículo 9 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y hombres.

La evaluación se abordará desde una estrategia de carácter pluralista y flexible, que a lo largo de los años de implementación del Plan combine:

- Una valoración exhaustiva y global de la ejecución del Plan, con una orientación fundamentalmente de rendición de cuentas y de valoración general.
- La realización de análisis focalizados en algunos aspectos específicos que se consideren clave para el impacto del Plan y que presentan una gran utilidad en términos de aprendizaje y mejora.

Para ello, se llevará a cabo una evaluación **continua** del II Plan para la Igualdad realizándose también una **memoria anual**. La evaluación se realizará a distintos niveles:

**Evaluación del grado de cumplimiento:** Siguiendo con el plan operativo, se realizará un seguimiento cuantitativo, teniendo en cuenta las siguientes variables:

- realizada
- realizada parcialmente
- no realizada
- realizada pero no estaba planificada
- razones



**Evaluación del proceso:** se analizarán los puntos fuertes y áreas de mejora del proceso de implantación preguntando a las personas implicadas. Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: la implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos participativos, etc. Se trata de una evaluación muy centrada en el aprendizaje y la mejora que permitirá incorporar aspectos cualitativos muy relevantes para la toma de decisiones.

**Evaluación del impacto:** Se analizará el impacto que tiene la política de igualdad (tanto los deseados como los no deseados) y se medirán los avances realizados en materia de igualdad de mujeres y hombres (¿Cómo se ha modificado la situación de la entidad respecto a la igualdad?).

## PROGRAMAS

### PROGRAMA 1 | Liderazgo y estrategia

Este programa tiene como objetivo continuar poniendo en marcha las actuaciones necesarias para establecer las condiciones básicas que garanticen, de manera sistemática, la gestión de la igualdad en la organización. De este modo, se materializa el compromiso de la organización con la igualdad.

#### Objetivos generales

- 1.1. Recoger en mayor medida por escrito el compromiso con la igualdad en los documentos estratégicos de la organización y socializar la información para que todas las personas que forman parte de la organización la interioricen.
- 1.2. Continuar haciendo extensible la incorporación de la variable sexo de forma sistematizada en todas las bases de datos que se creen desde la organización y cruzar esta variable con todas las demás recogidas de cara a identificar posibles futuras situaciones de discriminación que puedan tener lugar en la entidad.
- 1.3. Dar continuidad a la Comisión de Igualdad en la que estén representadas la Dirección, responsables de áreas y la representación sindical, dotándola además de un plan de trabajo adecuado.
- 1.4. Dar continuidad a la Comisión de Contenidos a través de la realización de un plan de trabajo y metodología para desarrollarlo.
- 1.5. Continuar formando parte de las redes institucionales de impulso de la igualdad.

### PROGRAMA 2 | Política y cultura de la organización

Este programa agrupa las actuaciones necesarias para establecer las condiciones básicas para sistematizar una cultura organizativa que garantice que las personas que trabajan en EITB mantienen hábitos de comportamiento respetuosos con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

#### Objetivos generales

- 2.1. Utilizar una comunicación inclusiva que permita visibilizar a las mujeres, en EITB y en el resto de la sociedad.
- 2.2. Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de una igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- 2.3. Sensibilizar a la Dirección en la necesidad de una igualdad real de mujeres y hombres.

## PROGRAMA 3 | **Gestión de personas**

Este programa persigue realizar actuaciones que den continuidad a una gestión basada en la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

Este programa propone también trabajar a favor del conocimiento por parte de todas las personas que trabajan en EITB de sus derechos en materia de conciliación.

Por último, dado que, atendiendo a datos del diagnóstico son principalmente las mujeres quienes se acogen a las medidas de conciliación existentes en la organización, es también pretensión de este programa lograr la paulatina utilización de los hombres de dichas medidas para eliminar el impacto adverso que su no utilización tiene en el desarrollo profesional de las mujeres.

Cómo se señala en el diagnóstico de situación realizado, potenciar la no existencia de discriminación vertical y horizontal y lograr una utilización corresponsable (por parte de hombres y de mujeres) de las medidas de conciliación, son condiciones necesarias de cara a eliminar completamente la brecha salarial identificada en la organización.

### Objetivos generales

- 3.1. Elaborar un documento de conciliación que sistematice las medidas existentes de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en EITB, y darlo a conocer entre la plantilla.
- 3.2. Lograr un aumento progresivo del número de hombres que se acogen a medidas de conciliación disponibles en la empresa para garantizar una conciliación corresponsable.

## PROGRAMA 4 | **Salud laboral y prevención de riesgos**

Este programa pretende continuar adecuando los procedimientos y protocolos de riesgos y salud laboral a las necesidades específicas de las mujeres. En este sentido, incluye el acoso sexual y por razón de sexo entre los riesgos psicosociales a evitar e incorpora medidas destinadas a asistir y proteger a las mujeres que pudieran sufrir violencia de género, en cuanto a su impacto en la relación laboral.

### Objetivos generales

- 4.1. Continuar incluyendo las necesidades específicas de las mujeres en los protocolos de vigilancia de la salud (revisiones ginecológicas)
- 4.2. Continuar garantizando un entorno organizativo libre de acoso sexual o por razón de sexo a través de la revisión y adaptación del actual protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.
- 4.3. Difundir las medidas legales orientadas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, en el marco de lo establecido por La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.



## PROGRAMA 5 | **Relación con el entorno. EITB como organización tractora de la igual.**

Este programa persigue la acción externa de EITB a favor de la igualdad de mujeres y hombres, convirtiéndose en tractora de la igualdad a través de las actuaciones hacia sus empresas proveedoras y subcontratas. Pretende además lograr un impacto positivo en su entorno mediante la incorporación de actuaciones a favor de la igualdad en su política de Responsabilidad Social.

### Objetivos generales

- 5.1. Incorporar actuaciones que persigan traccionar en la igualdad a empresas proveedoras y subcontratas.
- 5.2. Comunicar al exterior el compromiso de EITB con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

## PROGRAMA 6 | **Contenidos de EITB**

Los medios de comunicación participan en la construcción de nuestra identidad. Influyen sobre nuestra noción de género, de clase, de raza, etc. Los contenidos que se transmiten desde los medios de comunicación influyen en nuestra manera de ver el mundo y en nuestros valores más profundos. Respecto al género, nos ofrecen ideas de qué es ser hombre y qué es ser mujer, de cómo deben consumir, vestir, actuar, etc.

Es por ello que resulta imprescindible continuar trabajando en este II Plan de igualdad en la transversalización de género en los contenidos de EITB. Este programa tiene como objetivo trabajar para que todos los contenidos emitidos en todos los soportes tengan en cuenta la perspectiva de género.

### Objetivos generales

- 6.1. Continuar trabajando de cara a incorporar la perspectiva de género en los contenidos de producción de propia de EITB.
- 6.2. Cuidar la presencia de las mujeres en los anuncios publicitarios emitidos tanto en ETB, como en radio e internet.
- 6.3. Potenciar que en los programas de producción ajena se haga un tratamiento de la perspectiva de género de los contenidos.

## Desarrollo del plan estratégico en Igualdad (2015-2018)

### PROGRAMA 1 | LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

**Objetivo operativo 1.1.** Recoger en mayor medida por escrito el compromiso con la igualdad en los documentos estratégicos de la organización y socializar la información para que todas las personas que forman parte de la organización la interioricen.

#### Acciones

- A1.** Revisar la pertinencia de incorporar de manera más desarrollada objetivos específicos de igualdad en todos los documentos de carácter estratégico que se vayan produciendo.
- A2.** En los casos que sea pertinente, incorporar la variable sexo yendo más allá del uso del lenguaje (siguientes planes estratégicos, misión, visión y valores, etc).
- A3.** Trasladar a todas las personas de la plantilla los objetivos específicos marcados por EiTb en esta materia en los documentos estratégicos.

#### Responsables

Director de Estrategia

**Objetivo operativo 1.2.** Continuar haciendo extensible la incorporación de la variable sexo de forma sistematizada en todas las bases de datos que se creen desde la organización y cruzar esta variable con todas las demás recogidas de cara a identificar posibles futuras situaciones de discriminación que puedan tener lugar en la entidad.

#### Acciones

- A4.** Continuar adecuando todos los sistemas o programas informáticos de recogida de datos a la perspectiva de género, incluyendo la variable sexo, siempre que sea pertinente.
- A5.** Trasladar la variable sexo a todas las fichas o documentos de recogida de información impresos que sean pertinentes.

#### Responsables

Director de Sistemas

**Objetivo operativo 1.3.** Dar continuidad a la Comisión de Igualdad en la que estén representadas la Dirección, responsables de áreas y la representación sindical, dotándola además de un plan de trabajo adecuado.

#### Acciones

- A6.** Readaptar la composición de la Comisión de Igualdad de la empresa a las nuevas necesidades.
- A7.** Acordar las funciones y modo de funcionamiento de la Comisión de Igualdad (periodicidad de las sesiones, duración, funciones de la comisión, etc.) con el objetivo de afianzar dicha estructura de cara a la implementación del Plan.
- A8.** Elaborar y poner en marcha un plan de trabajo anual de la Comisión.
- A9.** Evaluar el funcionamiento y los resultados del trabajo de la Comisión de Igualdad

#### Responsables

Responsable de Igualdad

Comisión de Igualdad

**Objetivo operativo 1.4.** Dar continuidad a la Comisión de Contenidos a través de la realización de un plan de trabajo y metodología para desarrollarlo.

#### Acciones

- A10.** Readaptar la composición de la Comisión de Contenidos de la empresa a las nuevas necesidades.
- A11.** Acordar las funciones y modo de funcionamiento de la Comisión de contenidos (periodicidad de las sesiones, duración, funciones de la comisión, etc)
- A12.** Elaborar y poner en marcha un plan de trabajo anual para esta Comisión, incluyendo la elaboración de un análisis periódico desde la perspectiva de género de los distintos soportes de comunicación.
- A13.** Evaluar el funcionamiento y los resultados del trabajo de la Comisión de Contenidos.

#### Responsables

Responsable de Igualdad  
Comisión de Contenidos

**Objetivo operativo 1.5.** Continuar formando parte de las redes institucionales de impulso de la igualdad.

#### Acciones

- A14.** Continuar reportando al Grupo Técnico Interdepartamental del Departamento de Cultura del Gobierno Vasco.
- A15.** Seguir asistiendo y aportando en las reuniones del Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres.
- A16.** Seguir asistiendo y aportando en las reuniones de Begira, Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación.

#### Responsables

Responsable Igualdad

### RESULTADOS ESPERADOS

- Documentos estratégicos de EiT con objetivos de igualdad incorporados.
- Sistema de recogida y tratamiento de la información incorporando la variable sexo de forma sistematizada.
- Indicadores principales desagregados por sexo.
- Comisión de Igualdad formada y con plan de trabajo de cara a los años sucesivos.
- Comisión de contenidos formada y con plan de trabajo de cara a los años sucesivos.
- Continuar formando parte de las principales redes de igualdad del territorio.

## PROGRAMA 2 | POLÍTICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

**Objetivo operativo 2.1.** Utilizar una comunicación inclusiva que permita visibilizar a las mujeres, en EiTb y en el resto de la sociedad.

### Acciones

		<b>Responsables</b>
<b>A17.</b>	Desarrollar el cierre y contraste del documento realizado por el grupo de trabajo creado para la elaboración de los protocolos sobre lenguaje e imagen no sexistas y sobre tratamiento de la violencia de género incluidos en el I Plan.	Responsable de Formación
<b>A18.</b>	Diseñar un proceso de trabajo participativo para la difusión de los protocolos entre todas las personas directamente afectadas por los contenidos de la misma.	Responsable de Comunicación Interna
<b>A19.</b>	Presentar siempre datos desagregados por sexo a la hora de presentar datos estadísticos.	
<b>A20.</b>	Crear un apartado específico en la intranet para recoger y difundir contenidos de igualdad (guías, artículos, etc.) que se vayan identificando a lo largo del proceso y que se consideren de interés para todo el equipo.	Directora Comercial
<b>A21.</b>	Dar soporte a las campañas realizadas por Emakunde con el objetivo de difundir mensajes de concienciación ciudadana relacionados con su ámbito de competencia, en los términos recogidos en los convenios correspondientes.	

**Objetivo operativo 2.2.** Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de una igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres

### Acciones

		<b>Responsables</b>
<b>A22.</b>	Diseñar y poner en marcha charlas de sensibilización periódicas dirigidas a la plantilla sobre la necesidad de una igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.	Responsable de Igualdad
<b>A23.</b>	Mantener informada a la plantilla, a través del diseño de un plan de comunicación interna, acerca de las actuaciones que se pondrán en marcha en el contexto del Plan de Igualdad, el proceso de implantación y los resultados que se van obteniendo.	Responsable de Comunicación Interna

**Objetivo operativo 2.3.** Sensibilizar a la Dirección en la necesidad de una igualdad real de mujeres y hombres

### Acciones

		<b>Responsables</b>
<b>A24.</b>	Dar continuidad a las medidas de sensibilización dirigidas a la Dirección de modo de sean siempre conscientes de la necesidad de trabajar en EiTb desde una igualdad real de mujeres y hombres, asegurando las mismas en los momentos de cambio, incidiendo en la necesidad de potenciar el acceso de las mujeres a las funciones de responsabilidad.	Responsable de Igualdad

## RESULTADOS ESPERADOS

- Uso inclusivo de la comunicación de manera sistematizada y atendiendo a criterios de política de empresa.
- Plantilla sensibilizada acerca de la necesidad de igualdad de trato de mujeres y hombres en la organización.

## PROGRAMA 3 | **GESTIÓN DE PERSONAS**

**Objetivo operativo 3.1** Elaborar un documento de conciliación que visibilice en mayor medida las medidas existentes de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en EiTb, y darlo a conocer entre la plantilla.

### Acciones

- A25.** Identificar las medidas de conciliación existentes en EiTb.
- A26.** Elaborar con las medidas existentes un pequeño documento-guía que recoja la información que pueda ser de utilidad para la plantilla (extracto de convenio).
- A27.** Difundir el documento de medidas de conciliación entre la plantilla.
- A28.** Realizar un seguimiento de la utilización de las medidas que lo integran, diferenciando entre mujeres y hombres.

### Responsables

Área de RRHH

Responsable de  
Comunicación Interna

**Objetivo operativo 3.2.** Lograr un aumento progresivo del número de hombres que se acogen a medidas de conciliación disponibles en la empresa para garantizar una conciliación corresponsable.

### Acciones

- A29.** Diseñar y poner en marcha un plan de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigido a la plantilla, señalando el impacto adverso que la ausencia de corresponsabilidad de los hombres provoca en la vida profesional de las mujeres.

### Responsables

Responsable de Igualdad

## RESULTADOS ESPERADOS

- Medidas de conciliación existentes en EiTb trasladadas a toda la plantilla.
- Plan de sensibilización para una conciliación corresponsable puesto en marcha.

## PROGRAMA 4 | SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

**Objetivo operativo 4.1.** Continuar incluyendo las necesidades específicas de las mujeres en los protocolos de vigilancia de la salud (revisiones ginecológicas)

### Acciones

- A30.** Dar continuidad a las revisiones médicas complementarias dirigidas específicamente a las mujeres tales como las revisiones ginecológicas.
- A31.** Realizar campañas preventivas y de educación de la salud, de forma sistematizada, dirigidas a sensibilizar a las mujeres en la necesidad de realizar revisiones periódicas.
- A32.** Desagregar por sexo los datos referidos a absentismo laboral con el objeto de poder identificar, tras su análisis correspondiente, si existen diferencias entre los tipos de absentismo que afectan en mayor medida a las mujeres y los que afectan a los hombres.

### Responsables

Responsable de  
Prevención

**Objetivo operativo 4.2.** Continuar garantizando un entorno organizativo libre de acoso sexual o por razón de sexo a través de la revisión y adaptación del actual protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

### Acciones

- A33.** Revisar el actual protocolo de Acoso sexual y Acoso por Razón de sexo.
- A34.** Divulgar la existencia del Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo a todo el personal.
- A35.** Dar a conocer a las empresas suministradoras, colaboradoras, etc, la política de la empresa para combatir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y en particular, la existencia del protocolo.

### Responsables

Responsable de  
Prevención

**Objetivo operativo 4.3.** Difundir las medidas legales orientadas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, en el marco de lo establecido por La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

### Acciones

- A36.** Difundir las medidas de protección de la relación laboral, con la intención de paliar los efectos que sobre la misma pueda ocasionar la situación de violencia padecida por la trabajadora, dificultándole el cumplimiento adecuado de sus obligaciones contractuales y situándola en posición de sufrir, por ello, las consecuencias del poder disciplinario de la empresa (carácter justificado de faltas de asistencia o impuntualidad, protección frente al despido).
- A37.** Difundir medidas que consideran el trabajo de la mujer víctima de la violencia de género como una circunstancia vital a modificar para proteger a aquella frente a su agresor (modificación del tiempo de trabajo, reducción de jornada, movilidad geográfica, suspensión o extinción del contrato de trabajo).

### Responsables

Área de RRHH

## RESULTADOS ESPERADOS

- Protocolo de Acoso sexual o Acoso por razón de sexo revisado y comunicado a personal y empresas colaboradoras, proveedoras, etc
- Medidas de asistencia a la protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, en el marco de lo establecido por La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género conocidas por la plantilla.
- Necesidades específicas de las mujeres incorporadas en siguientes protocolos de vigilancia de la salud.
- Datos de absentismo laborales desagregados por sexo.
- Campañas de educación en la salud realizadas.

## PROGRAMA 5 | RELACIÓN CON EL ENTORNO. EITB COMO ORGANIZACIÓN TRACTORA DE LA IGUALDAD

**Objetivo operativo 5.1.** Incorporar actuaciones que persigan traccionar en la igualdad a empresas proveedoras y subcontratas

### Acciones

- A38.** Dar cumplimiento al “Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno sobre incorporación de criterios sociales, ambientales y otras políticas públicas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público de 29 de abril de 2008” (BOPV nº 116 de 19.6.08), en la parte correspondiente a políticas de igualdad, en los casos en que sea pertinente.

### Responsables

Dirección de Asesoría  
Jurídica

**Objetivo operativo 5.2.** Comunicar al exterior el compromiso de EITB con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

### Acciones

- A39.** Hacer público el compromiso de EITB con la Igualdad de mujeres y hombres.
- A40.** Realizar un benchmarking entre las empresas del entorno sobre la comunicación externa de políticas de igualdad.
- A41.** Realizar actuaciones, dirigidas a las empresas de su red, para difundir e intercambiar la experiencia de EITB en igualdad.

### Responsables

Responsable  
Comunicación interna  
Responsable de Igualdad

## RESULTADOS ESPERADOS

- Compromiso de EITB conocido.
- Empresas proveedoras, colaboradoras, etc participando en proceso de intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de género con EITB.

PROGRAMA 6 | **CONTENIDOS DE EITB**

**Objetivo operativo 6.1.** Continuar trabajando de cara a incorporar género en los contenidos de producción propia de EITB.

**Responsables**

**Acciones**

- A42.** Trabajar la presencia de mujeres como expertas o portavoces en los contenidos de los informativos, tertulias, deportes, etc., en todos los medios, por lo menos en la misma medida que los hombres.
- A43.** Promover la emisión de reportajes donde las mujeres tengan un papel protagonista y donde tengan cabida diferentes sectores de la sociedad que no tienen voz en los medios de comunicación.
- A44.** Equiparar la presencia de mujeres y hombres en tertulias, colaboraciones de programas, etc., fomentando la participación de mujeres en temas tradicionalmente más asociados a los hombres (deportes, política) y de hombres en temas más asociados a las mujeres (sociedad, temas sociales, violencia de género).
- A45.** Realizar y mantener una base de datos de contacto de mujeres expertas en diversos ámbitos.
- A46.** Socializar los contenidos del libro de estilo relativos a la igualdad de manera alineada con los Consejos de Redacción.
- A47.** Fomentar la presencia de más deportes practicados por mujeres y de los éxitos de estas en la agenda informativa.

Direcciones de  
Contenidos

**Objetivo operativo 6.2.** Cuidar la presencia de las mujeres en los anuncios publicitarios emitidos tanto en todos los medios EITB

**Responsables**

**Acciones**

- A48.** Velar por el cumplimiento de los instrumentos normativos que hacen referencia a los criterios de admisión de la publicidad y la obligación de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres, particularmente aquellos que justifiquen, banalicen o inciten la violencia contra las mujeres.
- A49.** Mantener el compromiso de someter al órgano de Autocontrol la emisión de la publicidad en los soportes de EITB como forma de garantizar el cumplimiento de la normativa publicitaria.

Dirección de Asesoría  
Jurídica

**Objetivo operativo 6.3.** Potenciar que en los programas de producción ajena se haga un tratamiento de la perspectiva de género de los contenidos.

**Acciones**

- A50.** Realizar una jornada con las principales productoras proveedoras con el objetivo de trasladarles los contenidos de los protocolos sobre comunicación inclusiva de EITB.

**Responsables**

Responsable de Igualdad



- A51.** Valorar la elaboración de un protocolo interno sobre inclusión de la perspectiva de género a la hora de seleccionar proyectos en el seno de la Comisión del Cine (6%).
- A52.** Valorar la inclusión de la perspectiva de género en la Instrucción sobre el análisis y aprobación de proyectos de programas de televisión.

Dirección de ETB

### RESULTADOS ESPERADOS

- Perspectiva de género incorporada en todos los contenidos de producción propia de EITB.
- Perspectiva de género incorporada en todos los contenidos de producción ajena de EITB.
- Presencia de las mujeres en publicidad teniendo en cuenta perspectiva de género.