

---

**PLAN DE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES  
2024-2027**



# ÍNDICE

## CONTENIDO DEL PLAN

1. Presentación de OMC Radio	1
2. Introducción plan de igualdad	1
3. Objetivos	2
4. Diagnóstico del plan de igualdad	2
a. Metodología	3
b. Resultados	3
c. Conclusiones	6
5. Naturaleza del plan	8
6. Plan de acción e implementación	8
7. Estructura del plan de igualdad	9
8. Contenidos del plan	13
9. Comité de igualdad	14
10. Seguimiento y evaluación	14
11. Cronograma	15
12. Anexo-cuestionario	18

## 1. PRESENTACIÓN OMC RADIO

OMC Radio es una organización que a lo largo de su historia ha estado comprometida con desarrollar acciones a favor de la igualdad. Desde el año 1987 se ha comprometido en crear espacios de comunicación social que favorezcan la participación activa de las comunidades en el distrito de Villaverde.

Los proyectos de acción social se componen dentro de 3 ejes de acción:

1. Radio comunitaria (medio de comunicación)
2. Escuela de formación en radio comunitaria
3. Proyectos de enfoque social y comunitarios

La organización ha procurado que, a lo largo de sus acciones, tanto dentro de los espacios formativos como en los proyectos comunitarios, se contemple una perspectiva feminista e interseccional, pues esta hace parte de los valores de la asociación para promover la defensa de los Derechos Humanos.

## 2. INTRODUCCIÓN PLAN DE IGUALDAD

Desde el año 2016 se inicia el proceso de diseño e implantación de un plan de igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y diversidades sexuales. Este plan recoge las diferentes ideas, propuestas y acciones de mejora que OMC Radio se compromete a realizar entre el año 2023 al 2027 que tengan como objetivo potenciar y fortalecer las acciones en pro de la igualdad tanto en las acciones sociales que realiza la organización, como en las prácticas de cuidado y conciliación ofertadas para su plantilla.

Este plan de igualdad responde a la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, en donde se promueve que las organizaciones y empresas adopten políticas de igualdad dentro de sus espacios de trabajo, para así favorecer la conciliación y las oportunidades entre hombres y mujeres. A través de este Plan, OMC Radio pretende fortalecer las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, vinculada a una cultura de igualdad.

El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se estaba haciendo en OMC Radio. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización.

## 3.OBJETIVOS

### General:

- Fortalecer y promover el enfoque de género dentro de la organización como en las acciones que se realizan a nivel comunitario.

### Específicos:

- Realizar un diagnóstico para evaluar cómo dentro de la organización se implementa el enfoque de género.
- Incorporar políticas de igualdad en los protocolos, el funcionamiento diario y la cultura de la organización.
- Hacer de OMC Radio una organización referente en temas de igualdad de género a nivel social e institucional.
- Fortalecer las redes existentes y promover la creación de más canales que propicien la igualdad de género dentro del distrito de Villaverde.

## 4.DIAGNÓSTICO

El plan de igualdad contempla una primera fase de análisis en donde se desarrolló un diagnóstico para conocer la percepción de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres, mujeres y diversidades sexuales dentro de la organización. Este diagnóstico se desarrolló de forma cuantitativa y cualitativa.

Este plan de igualdad funciona para entender las medidas urgentes a realizar dentro del plan de igualdad, las necesidades que vemos presentes en materia de género en la organización y las propuestas de mejora por parte de la plantilla. La metodología utilizada y los resultados de esta fase se presentan a continuación.

## 4.1 METODOLOGÍA

Para realizar el diagnóstico desde OMC Radio se decidió diseñar un estudio con enfoque mixto, articulando la perspectiva cualitativa y cuantitativa con el fin de profundizar y abarcar las opiniones de todas las personas que trabajan.

Desde la perspectiva cualitativa se recurrió a entrevistas semiestructuradas cuyo fin era conocer a profundidad las diferentes experiencias y planes de mejora de la plantilla relacionadas a la igualdad de género. Se realizaron dos entrevistas a personas que ocupan puestos importantes dentro de la organización.

Desde la perspectiva cuantitativa se recurrió a encuestas online auto diligenciadas cuyo fin era comprender las dinámicas y el impacto que tiene la igualdad de género dentro de la organización. Se obtuvieron cuatro respuestas en total, las cuales pertenecen tanto a la plantilla como a la junta directiva, lo que corresponde al 100% de toda la plantilla y al 25 % de la junta directiva de la organización para julio de 2023.

## 4.2 RESULTADOS

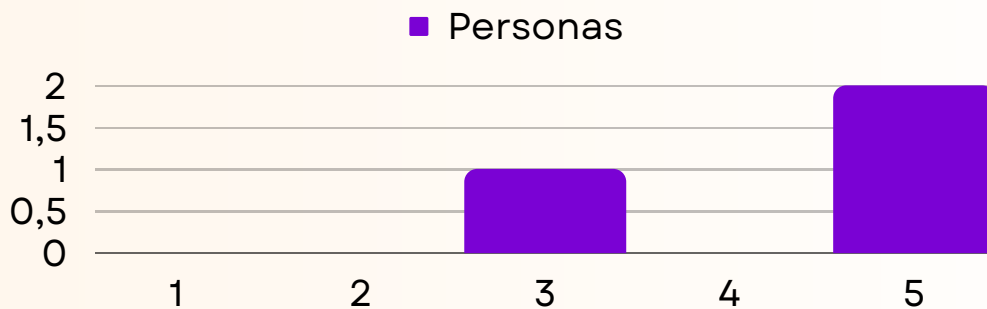
A través de la encuesta se logra determinar que en OMC Radio:

- Hay igualdad de trato y de oportunidades.
- La dirección está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.
- La igualdad de oportunidades es compatible con la filosofía y cultura de la organización.
- La selección de personal se realiza de forma objetiva.
- La formación es accesible a todas las personas independiente de su sexo o género.
- La empresa ofrece las mismas oportunidades para seleccionar los cargos directivos.
- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades sin importar el género o sexo.
- Se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Favorece el uso de medidas de conciliación.
- Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral superan las establecidas por la ley.
- Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional.

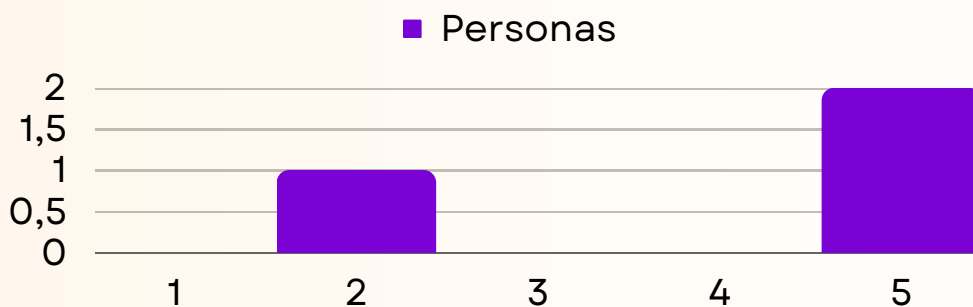
Respecto a los apartados donde no hubo un consenso, vale destacar tres elementos que son cruciales para la organización. Por un lado, la mitad de la plantilla no está segura si la retribución se establece desde el sexo o el género. Para la organización es central ser transparente respecto a los criterios de retribución.

La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres, hombres y otras diversidades sexuales



Igualmente, respecto a la conciliación no hay claridad sobre las medidas que se encuentran disponibles, el 50% de la plantilla o no conoce o no considera que la afirmación sea correcta.

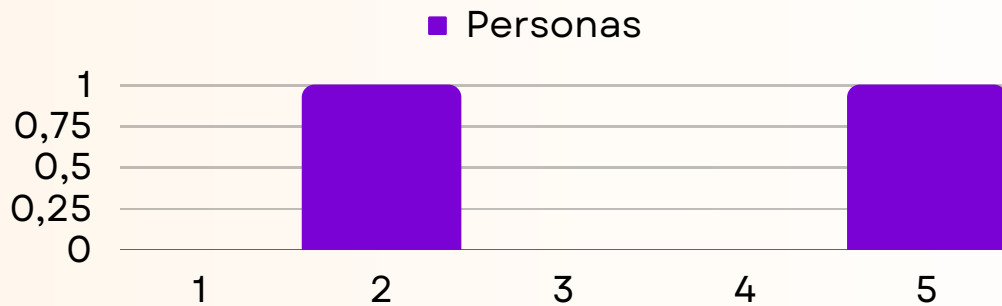
La empresa le ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación





Por último, es necesario revisar los protocolos de acoso sexual, el 50% no sabe o no conoce o decidió no responder sobre este tema y otro 25% no está informado sobre la ruta a seguir.

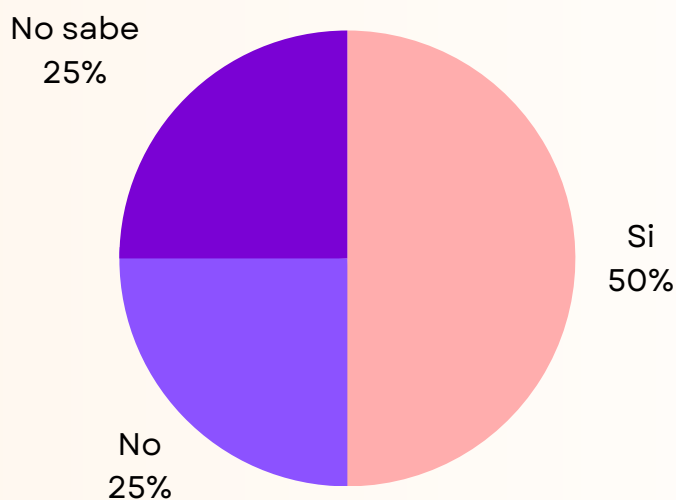
La empresa le ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo



Vale la pena señalar que los temas mencionados anteriormente se relacionan bastante con la difusión, información y explicación del plan de igualdad a todas las personas que trabajan en la organización. Como se observará más adelante, es necesario que el plan de igualdad sea informado y difundido con toda la plantilla.

Sobre la implementación del plan de igualdad, si bien todas las personas consideran relevante y necesario la construcción e implementación de uno, ya que es central teniendo en cuenta la naturaleza de la organización, el 50% de las personas que respondieron, no están o no tienen claro el plan de igualdad que la organización tiene.

La empresa le ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad



En el cuestionario, como sugerencias a trabajar en el plan de igualdad destacan:

- Reunión laboral entre equipo y Junta Directiva para tratar los asuntos de igualdad de género en profundidad, permitiendo socializar los datos y explicar la relevancia del Plan de Igualdad.
- Conocer deseos y expectativas laborales de cada persona trabajadora para poder satisfacer necesidades (en la medida de lo posible).
- Formaciones específicas en igualdad de género.
- Espacios de trabajo que garanticen la escucha activa de las motivaciones con planteamientos estratégicos que resuelvan estas necesidades.
- Garantizar el salario no discriminatorio por género a través de revisiones periódicas analizando las tareas, responsabilidades, esfuerzos, tiempos y cargas de trabajo tanto de los hombres como de las mujeres de la entidad.
- Hacer consultas periódicas a las personas trabajadoras de la entidad en referencia a temas de igualdad para que la mejora sea continua.
- Flexibilidad en horarios.
- Operar por objetivos

## 4.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En general la plantilla estuvo de acuerdo en que la organización tiene y promueve políticas de igualdad de género claras. Es importante revisar la retribución y la percepción que se da sobre si esta depende de criterios de igualdad.

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

- OMC Radio presenta una estructura de plantilla que se halla dentro de los márgenes de representación paritaria de ambos sexos, mayormente feminizada en su conjunto y en su junta directiva.
- Los procesos de selección se basan en la gestión por competencias.
- No existen medidas específicas (acciones positivas) y explícitas con respecto a la tendencia a la feminización general y a la masculinización particular de determinadas áreas o especialidades, por no existir, si bien sí se recomienda mantener cierto estado de conciencia al respecto y de observación de la evolución de la plantilla.



- Algunas de las personas que intervienen más directamente en los procesos de selección y promoción tienen formación básica en género.
- En materia de conciliación, falta un mejor conocimiento de las necesidades reales de la plantilla y un estudio de posibles adaptaciones de los servicios existentes.
- Existe un buen potencial en cuanto a imagen y comunicación, así como una estructura favorable para la transversalización del principio de igualdad de oportunidades al resto de políticas estratégicas de la entidad a través de la incorporación del enfoque de género en la organización.
- En general existe la percepción de que no existe discriminación en la organización.
- Hay mucha sensibilización en materia de igualdad entre el personal contratado y los miembros de la Junta Directiva y las acciones que la organización desarrolla con perspectiva de género y para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres están visibilizadas e identificadas. Hay una percepción clara de un buen nivel de igualdad, sin dejar de trabajar para mejorarlo.
- Se aplica con insistencia y se promueve el uso del lenguaje inclusivo no sexista tanto a nivel interno de la asociación como de cara a las actividades con personas externas a la misma.
- La plantilla no tiene claridad o no está informada sobre el plan de igualdad que maneja la organización, siendo relevante crear espacios de difusión para informar y explicar sobre el plan de igualdad a las personas que trabajan en la organización.
- Es central concentrar los esfuerzos en la difusión del protocolo a seguir en caso de acoso sexual, medidas de conciliación y criterios de retribución.

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

Como ha quedado de manifiesto en el diagnóstico, en general existe la percepción de que existe escasa discriminación en la organización, si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género.

## 5. NATURALEZA DEL PLAN

El plan de igualdad de OMC Radio busca fortalecer las bases sólidas que se han implementado desde el primer plan de igualdad en el 2016, el cual buscó gestionar una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes fueran a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al plan, procurando implicar en ello de manera equilibrada tanto a hombres como a mujeres.

El presente plan de igualdad se trata de un plan estratégico. Por un lado, porque se ha planteado como plan a cuatro años, dotándolo de programas anuales de intervención y de seguimiento, lo que propone que el accionar de la organización tenga en todos sus proyectos un marco de referencia basado en género, respondiendo a las necesidades que se plantean a nivel social y comunitario. El plan combina las actuaciones específicas con otras de carácter transversal, se busca que este corresponda con los principios y valores de OMC Radio tanto en todo su accionar comunitario como en el quehacer organizacional dentro de la plantilla.

## 6. PLAN DE ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN

El plan de igualdad se basa en un enfoque de género, feminista e interseccional, que busca reconocer la diferencia estructural entre hombres y mujeres, pues desde su análisis e implementación se busca responder a las necesidades que se ven presentes dentro de la plantilla, así como en el sector y el territorio en el que hace presencia la organización.

A partir de este enfoque, este plan busca diseñar y establecer los mecanismos para la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier forma de discriminación en tanto se orienta a coordinar coherentemente la política de igualdad de la organización con el resto de sus políticas estratégicas y generales.

A partir de este enfoque, este plan busca diseñar y establecer los mecanismos para la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier forma de discriminación en tanto se orienta a coordinar coherentemente la política de igualdad de la organización con el resto de sus políticas estratégicas y generales.

Por medio de este, se aspira a plasmar la cultura de la igualdad de la organización, recogiendo todas aquellas prácticas y planteamientos ya existentes que han hecho de OMC Radio una organización con un excelente grado de desarrollo del principio de igualdad. El plan de acción para poner en marcha estas propuestas ha sido y seguirá siendo por los años en los que este plan este vigente:

- Medible y concretos.
- Consecuentes con los resultados del diagnóstico de la situación de la igualdad realizado en OMC Radio en 2023.
- Participativo: Hasta el momento, el plan de igualdad ha sido participativo desde la fase de realización del diagnóstico hasta la fase de diseño del plan, pues se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente a la plantilla y a la junta directiva de la formulación y redacción del presente plan. A su vez, se plantea que dentro de su implantación participen todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados.
- Didáctico: El proceso de implementación se plantea como una estrategia de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado, desde una metodología didáctica y creativa.
- Visibilizador: El plan busca hacer un reconocimiento a aquellas prácticas ya implantadas en OMC Radio y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad. Así mismo, busca potenciar y fortalecer las redes interinstitucionales existentes en Villaverde, que hacen del distrito un referente en temáticas de género y protección de derechos humanos. Este plan busca visibilizar las experiencias organizacionales, pero también comunitarias, que están a favor de la igualdad de género entre hombres, mujeres y diversidades sexuales.
- Flexible y adaptable: El plan propone que este se adapte a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno. A su vez, busca que se adapte a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.

## 7. ESTRUCTURA DEL PLAN

El plan de igualdad establece áreas de intervención en donde se desarrollarán las diferentes actuaciones que se contemplan en el plan de acción. Se establecen en los siguientes apartados los plazos para su implantación, los recursos que se requieren y las personas o departamentos responsables de ellas.

El plan de igualdad de oportunidades de OMC Radio se estructura en nueve áreas de intervención, se expone cada una de estas áreas y las actuaciones previstas en esta. A continuación, se describen las áreas, así como las acciones que realizará cada una de estas, a partir de las necesidades que se evidencian en el diagnóstico y en el plan de acción mencionados anteriormente:

<b>Acceso al empleo</b>	1.	Revisión de los procesos de selección, incorporando el enfoque de género al modelo y a la documentación, para evitar procesos de selección discriminatorios.
	2.	Sensibilización y formación de las personas clave que intervienen en el proceso de selección.
	3.	Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
	4.	Acciones en áreas de particular visibilidad encaminadas a la ruptura de estereotipos.
<b>Condiciones de trabajo</b>	1.	Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia de género.
	2.	Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.
	3.	A partir del diagnóstico, es necesario revisar la retribución salarial de la plantilla, establecer los criterios para la retribución y evitar que esta sea discriminante por razones de género y/o sexo.
<b>Promoción profesional y formación</b>	1.	Promocionar cursos y/o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a todos los integrantes de la asociación.
	2.	Formar a la plantilla sobre los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y en el uso no sexista del lenguaje a quienes tengan responsabilidades de dirección y gestión de equipos.

<b>Promoción profesional y formación</b>	3.	Mejorar los canales de comunicación para asegurar que la información sobre formación llegue a toda la entidad.
	4.	De acuerdo a las necesidades previstas en las entrevistas, es necesario realizar formaciones sobre diversidades funcionales, personas con movilidad reducida o con capacidades diversas.
	5.	Hacer efectivo que género y discapacidad no son motivo de discriminación ante promociones profesionales internas.
<b>Ordenación del tiempo de trabajo empleo</b>	1.	Evitar, en la medida de lo posible, formación y reuniones fuera del horario laboral.
	2.	Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar a ellas las estrategias de la entidad.
	3.	Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades y conciliación entre hombres y mujeres.
<b>Prevención del acoso sexual o por razón de género</b>	1.	Diseñar, establecer y hacer público un protocolo de detección, actuación y prevención sobre el acoso sexual que clarifique el procedimiento, acciones y medidas sancionadoras.
	2.	Formar a la plantilla y ofrecer orientación en temas de acoso.
<b>Comunicación y lenguaje no sexista</b>	1.	Analizar los canales de comunicación más adecuados para difundir entre la plantilla cualquier información sobre el diseño e implantación del Plan de Igualdad de OMC Radio.
	2.	Elaborar un manual de comunicación que recoja normas claras y comprensibles de comunicación no sexista y distribuirlo.
	3.	Las personas que ostenten cargos de responsabilidad dentro de OMC Radio deberán conocer y poner en práctica los criterios de comunicación no sexista.

<b>Comunicación y lenguaje no sexista</b>	4.	Adecuar los proyectos que se presentan a entidades financiadoras desde un lenguaje neutro o inclusivo.
	5.	Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones externas a un lenguaje neutro o inclusivo.
	6.	Informar en las actividades y proyectos desarrollados de OMC de la existencia del plan de Igualdad.

<b>Comunicación y lenguaje no sexista</b>	1.	En el segundo espacio que se está construyendo para las instalaciones de OMC Radio, se ha de garantizar que es viable para personas con movilidad reducida.
	2.	Realizar reuniones periódicas en donde se visibilicen, reconozcan y propongan acciones desarrolladas desde un enfoque de género.
	3.	Informar y sensibilizar a todo el personal de la organización con respecto al compromiso con la igualdad de género dentro de la institución.
	4.	Promover espacios de cuidado y socialización para la plantilla, se propone reuniones periódicas donde se compartan vivencias emocionales con respecto a los proyectos que se están realizando dentro de la organización.
	5.	Trabajar en el empoderamiento de las personas beneficiarias tanto de los proyectos, como de la escuela de formación.
	6.	En la atención directa, la entidad buscará un cambio de estereotipos de género asignados social y culturalmente a hombres y mujeres

<b>Vínculos y redes</b>	1.	Fortalecer las redes de Villaverde, por medio de espacios como lo es la plataforma de género.
	2.	Dar visibilización al trabajo en red de la organización y los recursos que genera cada entidad, para que así, la comunidad tenga claro la oferta institucional del territorio.
	3.	Conocer la red de recursos institucionales que hay en villaverde para así saber a donde acudir o dirigir en un caso de acoso sexual o por razón de género.



## 8. CONTENIDOS DEL PLAN

A continuación, se mencionan las diferentes características del plan de igualdad dentro de la organización.

### Ámbito de aplicación

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

### Partes suscriptoras del plan

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

### Vigencia

Se estima que este plan de igualdad tenga una vigencia de 4 años (1 de enero 2024- 31 de diciembre 2027), a lo largo del 2027 se realizará de nuevo las fases de diagnóstico, identificación de necesidades y se realizarán los cambios necesarios para el próximo plan de igualdad de OMC Radio.

### Medios y recursos para su implementación

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

### Vinculación con la política estratégica de la entidad

OMC Radio busca transversalizar la igualdad en la asociación incorporando el enfoque de género a la organización a todos los niveles, desde el planteamiento de proyectos, es decir, en el diálogo institucional con entidades financiadoras, como en la implementación de esta en las formaciones y proyectos sociales. En particular, se busca coordinar la política de igualdad con otras políticas estratégicas de la organización.

## 9. CÓMITE DE IGUALDAD

Se creará un comité de Igualdad formado por miembros de la Junta Directiva y las personas trabajadoras. Este equipo será el responsable de la gestión del Plan de Igualdad de la OMC Radio. Los principios que regirán su funcionamiento son:

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

Las funciones de la comisión de igualdad serán:

- Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.
- Ser ente garante ante el protocolo de acoso por razones de género dentro de la organización
- Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.
- Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- Convocar las reuniones del equipo de Igualdad.
- Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.
- Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.

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

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

Como un primer momento de evaluación, se realizó el diagnóstico inicial que posibilitó la identificación de necesidades y actuaciones en el presente plan. Al implementarse el plan, se pretende que se realicen tres evaluaciones intermedias al término de los PTAs de 2024, 2025 y 2026, finalmente se realizará una evaluación final en 2027.

Al terminar el plan (2027) se realizará una evaluación final, que reflejará los cambios realizados desde el inicio del plan hasta su finalización, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final, además de utilizar las evaluaciones anuales, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta de personal y junta directiva de la OMC Radio para obtener información cualitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción.

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

## 11. CRONOGRAMA

Áreas	Actuación	Año			
		2024	2025	2026	2027
Acceso al empleo	1	X			
	2	X	X		
	3	X	X	X	X
	4	X	X	X	X

Condiciones de trabajo	1	X			
	2	X			
	3	X			

Promoción profesional y formación	1	X	X	X	X
	2	X	X	X	
	3	X	X	X	X
	4	X	X	X	
	5	X	X	X	X

Ordenación del tiempo de trabajo	1	X	X		
	2	X	X		
	3	X	X	X	X

Prevención del acoso sexual o por razón de género*	1	X	X		
	2	X	X		

\*El protocolo de adhesión frente al acoso en el trabajo se encuentra disponible en el siguiente enlace: [https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/servicios-sociales/protocolo\\_de\\_prevencion\\_y\\_actuacion\\_frente\\_al\\_acoso.pdf](https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/servicios-sociales/protocolo_de_prevencion_y_actuacion_frente_al_acoso.pdf)

Comunicación y lenguaje no sexista

1	X	X	X	X
2	X			
3	X			
4	X	X		
5	X	X		
6	X			

Fortalecimiento institucional y directo

1	X			
2	X	X	X	X
3	X			
4	X	X	X	X
5	X	X	X	X
6	X	X	X	X

Vínculos y redes

1	X	X	X	X
2	X	X	X	X
3	X			

## 12. ANEXO CUESTIONARIO

Las preguntas que se realizaron en el cuestionario fueron las siguientes:

- Sexo
- Edad
- ¿Tiene hijos?
- ¿Tiene personas que dependan de su cuidado y no sean sus hijos?
- ¿Cuándo empezó a trabajar en OMC Radio?
- En esta pregunta y las siguientes, por favor seleccione de 1 a 5 el grado de cumplimiento de las afirmaciones.
- En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y otras diversidades sexuales.
- La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.
- La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres, hombres y otras diversidades sexuales.
- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo
- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres, hombres y otras diversidades sexuales. .
- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer, hombre o de otras diversidades sexuales.
- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres, hombres y otras diversidades sexuales.
- Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
- La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres, hombres u otras diversidades sexuales (uso corresponsable).
- Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.



- Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.
- La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- La empresa ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.
- ¿Está de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?
  - ¿Por qué?
- Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad (recuerde mencionar los tres aspectos).
- Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias (recuerde mencionar los tres aspectos) .
- Escriba a continuación cualquier observación que haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a sus respuestas.

Alicia Barba Baños  
Presidenta de OMC Radio

# CONTACTO

OMC RADIO

Calle Diamante, 22. Villaverde Bajo (Madrid)

Tlf: 917 974838

[diversidadomc@omcradio.org](mailto:diversidadomc@omcradio.org)

