

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

* Convocatòria formació

* Certificats assistència

* Qüestionari avaluació formació

* Llistat mesures disponibles de conciliació i aplicació (sol·licitud i aprovació) d'aquestes.

Personal a qui va dirigida l'acció.

* Tota la plantilla del personal del CMCV.

Personal responsable.

* Direcció – Gerència

* Àrea Jurídica-Administració

Personal participant (núm.)

Categoria

Departament

Personal directiu

Personal intermedi

Personal qualificat

Participen totes les persones de totes les àrees del CMCV

Personal no qualificat

Personal d'administració

Mitjans i materials previstos per a la realització de l'acció.

* Sala per a la formació

* Pague ponents

* Edició de material

Mecanismes de difusió. Comunicació.

* Circular interna

* Correu electrònic

Comentaris.

ACCIÓ 2.

FITXA ACCIÓ Núm. 2

ÀREA:	FORMACIÓ	
Denominació (de l'acció)	Identificació d'un Pla de Formació que tinga en compte les necessitats de la plantilla o de cada grup de treball.	
	Inici	Finalització (si estiguera prevista)
Data	2021	2024

Objectius

Fomentar la participació de la plantilla de treballadores/és, en formacions, bé siguen internes o externes, segons les necessitats per a cada lloc de treball.

Descripció

Es tracta que la plantilla de personal del CMCV pugua ampliar i/o aprofundir coneixements en funció de les competències que tinga assignada cada persona amb l'objectiu de contribuir a una especialització dels llocs de treball amb coneixements actualitzats segons les noves demandes socials-empresarials, tenint en compte que siguen formacions on la promoció de la igualtat en el treball siga eix transversal d'aquestes.

Acció.

Programa de formació personalitzat

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

* RLT

* Certificats assistència

* Qüestionari avaluació formació

* Llistat persones participants

Personal a qui va dirigida l'acció.

* Tota la plantilla del personal del CMCV

Personal responsable.

* Direcció – Gerència

* Àrea Jurídica-Administració

Personal participant (núm.)

Categoria

Departament

Personal directiu

Personal intermedi

Personal qualificat

Participen totes les persones de totes les àrees del CMCV

Personal no qualificat

Personal d'administració

Mitjans i materials previstos per a la realització de l'acció.

* Sala per a la formació

* Pague ponents

* Edició de material

Mecanismes de difusió. Comunicació.

* Circular interna

* Correu electrònic

Comentaris.

ACCIÓ 3.

FITXA ACCIÓ Núm. 3

ÀREA:

FORMACIÓ

Denominació (de l'acció)

Formació en igualtat d'oportunitats per a l'equip directiu i/o recursos humans.

Inici

Finalització (si estiguera prevista)

Data

2021

2024

Objectius

Fomentar la igualtat d'oportunitats mitjançant l'aplicabilitat pràctica dels aprenentatges adquirits en formacions concretes per a l'equip directiu i recursos humans.

Descripció

Equip directiu i àrea de recursos humans, per mitjà de la participació en formacions concretes d'igualtat d'oportunitats, adquireixen nous coneixements que podran portar a la pràctica en pro d'una igualtat efectiva entre dones i homes.

Acció.

Programa de formació personalitzat

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

* Convocatòria formació

* Certificats assistència

* Qüestionari avaluació formació

* Llistat persones participants

Personal a qui va dirigida l'acció.

* Personal directiu i recursos humans

Personal responsable.

* Direcció – Gerència

* Àrea Jurídica-Administració

Personal participant (núm.)

Categoria

Departament

Personal directiu

X

Personal intermedi

-

Personal qualificat

-

Personal no qualificat

-

Personal d'administració

-

Personal de recursos humans

X

Mitjans i materials previstos per a la realització de l'acció.

* Sala per a la formació

* Pague ponents

* Edició de material

Mecanismes de difusió. Comunicació.

* Circular interna

* Correu electrònic

Comentaris.

ACCIÓ 4.

FITXA ACCIÓ Núm. 4

ÀREA:	SALUT LABORAL	
Denominació (de l'acció)	Protocol d'assetjament sexual en el treball	
	Inici	Finalització (si estiguera prevista)
Data	2020	2024
Objectius		

Garantir que tota la plantilla siga capaç d'identificar una situació d'assetjament i els mecanismes o actuacions a seguir davant aquesta situació. Tota persona té dret a rebre un tracte cortés, respectuós i digne, en virtut d'aquest dret reconeix la necessitat d'adoptar mesures per a garantir que tota la plantilla de treballadores/és gaudi d'igualtat de tracte i oportunitats.

Descripció

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, el CMCV acordarà amb la representació legal d'empleades/us públics, un protocol d'actuació que comprendrà els següents principis:

- a) El compromís de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que s'estableix en la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les unitats o serveis responsables d'atendre als qui formulen una queixa o denúncia.
- e) Elaboració i difusió de bones pràctiques i realització de campanyes informatives o accions de formació en relació a l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència de gènere.

f) La comissió d'Igualtat tindrà entre les seues funcions el previndre l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització de la plantilla enfront del mateix i informaran Direcció i/o Coordinació de les conductes o comportaments que es tingueren coneixement.

g) La Comissió d'Igualtat tindrà entre les seues competències, donar llit a les denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència de gènere que li siguen presentades.

Acció.

- * Mantindre el protocol (ja existent) a seguir en cas d'assetjament.
- * Formular i aplicar estratègies d'informació, educació, capacítació, seguiment i avaluació amb l'objectiu de previndre l'assetjament i les diferents formes de violències .
- * Acció que ja està en execució i a més de signada pel 100% de la plantilla de treballadors/as del CMCV.

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

- * Protocol (edició i/o elaboració)
- * Informació i difusió realitzada del protocol
- * Informe de les actuacions realitzades pel Comitè Permanent d'Igualtat

Personal a qui va dirigida l'acció.

- * Comitè Permanent d'igualtat.

Personal responsable.

- * Direcció – Gerència
- * Àrea Jurídica-Administració

Personal participant (núm.)

Categoria

Departament

Personal directiu

Personal intermedi

Personal qualificat

Participen totes les persones que formen la plantilla del
*CMCV

Personal no qualificat

Personal d'administració

Personal de recursos humans

Mitjans i materials previstos per a la realització de l'acció.

*Protocol ja existent.

* Informació i difusió del Protocol.

Mecanismes de difusió. Comunicació.

* Circular interna

* Correu electrònic

Comentaris.

ACCIÓ 5.

FITXA ACCIÓ Núm. 5

ÀREA:

COMUNICACIÓ

Denominació (de l'acció)

Informació i difusió a la plantilla sobre l'existència de l'I Pla d'Igualtat del *CMCV

Inici

Finalització (si estiguera prevista)

Data

2020

2024

Objectius

Facilitar la difusió i el coneixement per part la plantilla de treballadores/és del CMCV dels continguts d'aquest pla d'igualtat, així com del marc normatiu vigent en matèria d'igualtat i conciliació, realitzant per a això les campanyes, comunicats, etc. que en cada cas s'entenguen que són el millor mitjà per a fer arribar aquests continguts

Descripció

La plantilla del CMCV desconeix en què consisteix un Pla d'Igualtat, els seus objectius i funcions, per tant, es considera necessària la realització d'una activitat d'informació sobre l'existència de l'I Pla d'Igualtat, les accions previstes a dur a terme i l'avaluació a la finalització del període temporal d'aquest.

Acció.

Disseny i posada en marxa d'un pla de comunicació per a tota la plantilla, donant a conèixer els conceptes d'igualtat de tracte i oportunitats i no discriminació.

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators.

* Elaboració del propi Pla d'Igualtat

* Seguiment dels indicadors

* Avaluació de procés, resultats i impacte del Pla d'Igualtat

Personal a qui va dirigida l'acció.

* Personal directiu

Personal responsable.

* Direcció – Gerència

* Àrea jurídica-Administració

Personal participant (núm.)

Categoria

Departament

Personal directiu

Personal intermedi

Personal qualificat

Participen totes les persones que formen la plantilla del *CMCV

Personal no qualificat

Personal d'administració

Personal de recursos humans

Mitjans i materials previstos per a la realització de l'acció.

* Pla d'Igualtat

* Taller d'Informació i difusió de les característiques del Pla d'Igualtat.

Mecanismes de difusió. Comunicació.

* Circular interna

* Correu electrònic

Comentaris.

ACCIÓ 6.

FITXA ACCIÓ Núm. 6

ÀREA:

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

Denominació (de l'acció)

Impulse llenguatge igualitari

Inici

Finalització (si estiguera prevista)

Data

2021

2024

Objectius

Establiment de mesures dirigides a la utilització d'un llenguatge igualitari en les comunicacions, documents del CMCV (tant interns com externs), la web així com una imatge corporativa igualitària.

Descripció

Es tracta de remetre a tota la plantilla de treballadores/és una guia de continguts sobre l'ús del llenguatge igualitari i no sexista. I actualitzar continguts, sobretot en la web, referent al llenguatge i l'ús d'imatges no estereotipades.

Acció.

* Aplicació i/o elaboració d'un reglament sobre ús i normalització del llenguatge igualitari i la seua difusió entre les persones ocupades.

* Revisar amb les "ulleres violetes" el llenguatge, les imatges, etc. per a no perpetuar rols i estereotips de gènere, tant en la web com en totes les publicacions, exposicions, materials, etc. que realitze el *CMCV.

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicators.

* Aplicació de manual o guia ja existent

* Difusió realitzada

* Avaluació de procés, resultats i impacte del Pla d'Igualtat

* Revisió web (Gerent per Gerència/ Secretari per Secretaria /vocals per vocalies, etc.)

Personal a qui va dirigida l'acció.

* Personal directiu

Personal responsable.

* Direcció – Gerència

* Mitjans i xarxes

Personal participant (núm.)

Categoria

Departament

Personal directiu

Personal intermedi

Personal qualificat

Participen totes les persones que formen la plantilla del *CMCV

Personal no qualificat

Personal d'administració

Personal de recursos humans

Mitjans i materials previstos per a la realització de l'acció.

* Edició Manual llenguatge igualitari

* Difusió del Manual

Mecanismes de difusió. Comunicació.

* Circular interna

* Correu electrònic

* Web

Comentaris.

ACCIÓ 7.

FITXA ACCIÓ Núm. 7

ÀREA:	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	
Denominació (de l'acció)	Impulse representació dones en l'activitat del CMCV	
	Inici	Finalització (si estiguera prevista)
Data	2020	2024

Objectius

Difondre i promoure la cultura de la igualtat.

Continuar impulsant l'art inclusiu i igualitari per al qual és imprescindible la perspectiva de gènere.

Descripció

El CMCV es compromet almenys en un 50% a donar rellevància i visibilitat a les aportacions de les dones, tant pel que fa a obres com a nivell d'artistes, en les seues exposicions, conferències, tallers didàctics... Compromís de ser un Centre Cultural per la Igualtat.

Acció.

Programa expositiu paritari donant visibilitat i reconeixement a les dones (tant en les obres com en les Comissàries d'Exposició), a més de Programes específics. Priorització aportes de les dones.

Aquesta acció ja s'està duent a terme.

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

* Programa expositiu CMCV

* Avaluació interna

Personal a qui va dirigida l'acció.

* Personal directiu

Personal responsable.

* Direcció – Gerència

* Comissió científic – artística

* Consell General

Personal participant (núm.)

Categoria

Departament

Personal directiu

Participen totes les persones que formen la plantilla del CMCV

Mitjans i materials previstos per a la realització de l'acció.

* Programa expositiu CCCC i CMCV.

Mecanismes de difusió. Comunicació.

* Circular interna

* Correu electrònic

* Publicitat en la Web, xarxes socials i tríptics o informació generats per a difondre el programa

Comentaris.

ACCIÓ 8.

FITXA ACCIÓ Núm. 8

ÀREA: REPRESENTACIÓ SINDICAL DE TREBALLADORES/ÉS

Denominació (de l'acció) Formació específica en negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.

	Inici	Finalització (si estiguera prevista)
--	-------	--------------------------------------

Data	2021	2024
-------------	------	------

Objectius

Negociació de mesures a conseqüència de la nova Llei d'Igualtat al marge de l'elaboració del present Pla.

Descripció

Per a una eficaç aplicació del Pla d'Igualtat és necessari dotar dels coneixements necessaris a la persona que ocupa la representació legal de la plantilla de treballadores/és del *CMCV.

Acció.

Formació en negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere per a la representant legal de treballadores/és del CMCV.

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors.

* Formació rebuda

* Mesures negociades

Personal a qui va dirigida l'acció.

* Representant legal treballadors/as

Personal responsable.

* Direcció – Gerència

* Àrea Jurídica-Administració

Personal participant (núm.)

Categoria

Departament

Representant legal

X

8. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PI.

AVALUACIÓ DE RESULTAT. INDICADORS.

- Mesurarà el nivell d'execució del Pla. Es prendran com a referència el nombre total d'accions per àrees implantades en l'empresa.

Àrees d'intervenció	Accions noves realitzades
Àrea d'accés a l'ocupació	
Àrea de Conciliació	
Àrea de Formació	
Àrea de Promoció	
Àrea de Salut laboral	
Àrea de Comunicació i llenguatge no sexista	
Àrea de representació	

- Número i gènere de les persones beneficiàries per àrees.

Àrees d'actuació	PERSONES BENEFICIÀRIES		
	Núm. dones	Núm. homes	Total
Total:			

- Número i gènere de les persones beneficiàries per categoria.

	PERSONES BENEFICIÀRIES		
Categoria professional	Núm. dones	Núm. homes	Total
Total:			

- Grau de desenvolupament dels objectius plantejats.
- Efectes no previstos del Pla en l'entitat.
- Altres

AVALUACIÓ DE PROCÉS.

- Grau de sistematització dels procediments.
- Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
- Grau d'adequació dels recursos materials.
- Grau d'adequació de les eines de recollida d'informació.
- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa (només enumeració ja que les fitxes individuals recullen els detalls).
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
- Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa

AVALUACIÓ D'IMPACTE .

- Canvis en els coneixements de la plantilla referent a la necessitat d'un Pla d'Igualtat.
- Canvis en els coneixements en la plantilla referent a les mesures de conciliació existents.
- Canvis en el llenguatge utilitzat en les comunicacions, sobretot en la Web de l'entitat.

9. CRONOGRAMA.

Accions previstes	Períodes															
	Any 1				Any 2				Any 3				Any 4			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Acció 1			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acció 2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acció 3					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acció 4					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acció 5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acció 6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acció 7			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acció 8					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X