II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Corporación RTVE (2022-2026)



Ya está en vigor el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de RTVE (2022-2026), que será un paso más para avanzar a nivel interno y plasma el compromiso de RTVE en los contenidos audiovisuales que producimos y emitimos.

En pleno siglo XXI es injustificable que las mujeres sigan discriminadas en el acceso a los puestos de dirección, que persista la brecha salarial de género, que sigan naturalizadas actitudes sexistas y machistas que impidan el ejercicio profesional en igualdad. Este II Plan de Igualdad de RTVE plantea medidas para enfrentarnos a ello y corregirlo. Las medidas de conciliación y avanzar en la corresponsabilidad son claves para lograrlo. La Comisión de Igualdad de RTVE debe hacer seguimiento de estos compromisos.

Es fundamental garantizar que el entorno de trabajo en RTVE sea seguro y respetuoso, por ello, avanzamos en nuestra política de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo con el nuevo protocolo publicado en este II Plan que garantiza una actuación de confidencialidad y rapidez del seguimiento y responsabilidad de los casos. Además, se incluyen medidas de sensibilización y formación para la detección temprana de situaciones de riesgo antes de que se crucen líneas rojas.

Este II Plan responde también al compromiso de formación en igualdad de la plantilla que deriva del Pacto de Estado contra la violencia de género, asumido por el Instituto RTVE con el apoyo del Observatorio de Igualdad de RTVE, que tiene también un papel en el nuevo Plan de Igualdad.

La creación del Observatorio de Igualdad en 2017 fue también una de las primeras medidas del Pacto de Estado con el objetivo de analizar, hacer seguimiento de los contenidos que se emiten y proponer medidas de mejora. En este sentido, el Observatorio ya impulsó en 2020 la Guía de Igualdad de RTVE, que tenemos el reto de trasladar a nuestro día a día profesional.

La igualdad entre mujeres y hombres es un componente imprescindible para construir un mundo más justo y avanzar en democracia. La ciudadanía espera que RTVE, como medio de comunicación público, sea un modelo de referencia. Este II Plan de Igualdad es una hoja de ruta para avanzar en nuestro compromiso.

Elena Sánchez Caballero

Presidenta Interina de la Corporación RTVE y su Consejo de Administración

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 5
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN 5
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 6
4. MARCO NORMATIVO 6
5. DEFINICIONES 7
6. INFORME DIAGNÓSTICO 9
Transversalidad de la igualdad 9
Condiciones generales de la plantilla 10
Condiciones de trabajo 10
Selección, contratación y promoción profesional 11
Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial 12
Conciliación y corresponsabilidad 19
Infrarrepresentación femenina 20
Uso del lenguaje no sexista e inclusivo 20
Comunicación y relaciones con el exterior 21
Formación 21
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 23
Violencia de género 23
Salud laboral 23
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 23
Eje 1. Liderazgo y estrategia 25
Eje 2. Política y cultura de la organización 29
Eje 3. Gestión de personas 33
3.1 Conciliación y corresponsabilidad 33
3.2 Infrarrepresentación femenina 38
3.3 Contratación, selección y promoción 43
3.4 Sistema retributivo 44
Eje 4. Salud laboral 45
4.1 Prevención de riesgos laborales y salud 45
4.2 Violencia de género 48

4.3 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 50
Eje 5. Relaciones con el entorno 52
5.1 Empresas proveedoras y subcontratadas 52
Eje 6. Comunicación 55
6.1 Comunicación: medidas generales 55
6.2 Comunicación interna 59
6.3 Comunicación externa 63
6.4 Participación 64
6.5 Instituto RTVE 66
Eje 7. Formación 68
Eje 8. Contenidos 80
9. APLICACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 85
10. REVISIÓN 89
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES 89
12. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS 90
13.ANEXO I. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS ESTABLECIDAS EN EL II PLAN DE IGUALDAD DE RTVE 90
14. ANEXO II. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 92
1.COMPROMISO DE RTVE EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO 94
3. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 96
4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 97
5. ÁMBITO PERSONAL 97
6. NORMATIVA 98
7. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 99
8. DETECCIÓN Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 104
9. ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 105
10. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS 107
11. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA 109
11.1 INICIO DEL PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS 109
11.2 ASESORÍA CONFIDENCIAL 111

11.3 APERTURA DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO....114
12. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO....114
13. PERSONAL DE EMPRESAS EXTERNAS A RTVE....115
14. DISPOSICIÓN DEROGATORIA....115
15. DISPOSICIÓN FINAL....115
16. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN RTVE....116

1. PRESENTACIÓN

La Corporación Radiotelevisión Española (RTVE) es una sociedad mercantil estatal con especial autonomía que tiene encomendada la misión de ofrecer y garantizar el servicio público de radio y televisión de titularidad del Estado, que inició sus actividades el 1 de enero de 2007. Está configurada como sociedad anónima y su capital social es de titularidad íntegramente estatal, siendo nuestro accionista único la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), que es una entidad de Derecho Público adscrita al Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Su gestión corresponde a un Consejo de Administración integrado por diez miembros elegidos por las Cortes, que desarrolla sus funciones ejecutivas a través de su Presidente, quien además preside la Corporación.

El II Plan de Igualdad de RTVE da continuidad al I Plan de Igualdad, firmado en 2012 e incorpora, junto a los retos como empresa en el cambio organizacional y de funcionamiento interno, los retos de carácter social y la responsabilidad, especialmente como medio de comunicación público, de promover un cambio de valores, de luchar contra la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos y establecer acciones positivas para avanzar en la igualdad real, en una organización social corresponsable, en la erradicación de la violencia contra las mujeres y de manera específica en tolerancia cero en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de RTVE, constituida con fecha 22 de abril de 2021. Está integrada por 12 representantes de la dirección y 12 representantes de las secciones sindicales que forman parte del Comité Intercentros, distribuidos de la siguiente forma: 4 integrantes de UGT, 3 integrantes de CCOO, 3 integrantes de SI, 1 integrante de USO, 1 integrante de CGT.

Se ha llegado a un acuerdo mayoritario en relación al II Plan de Igualdad siendo suscrito con fecha 7 de marzo de 2022, de una parte por las personas designadas por la dirección de RTVE, y de otra por UGT y SI, organizaciones sindicales presentes en la Comisión, con la abstención de CCOO y el voto en contra de USO y CGT.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL: El II Plan de Igualdad de RTVE será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa.

ÁMBITO TERRITORIAL: El II Plan de Igualdad de RTVE tiene como ámbito territorial el estatal, aplicándose a todos los centros de trabajo y delegaciones informativas en el estado español. También se aplicará a todos los futuros centros o empresas que pudieran crearse con posterioridad a la firma de este plan en dicho ámbito geográfico.

ÁMBITO TEMPORAL: El II Plan de Igualdad de RTVE tendrá una vigencia de cuatro años sin perjuicio de su seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión.

4. MARCO NORMATIVO

El marco legal del II Plan de Igualdad de RTVE responde a la normativa que afecta a las empresas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y a los compromisos legales de RTVE en esta materia:

-**Constitución Española de 1978**, que establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

-**Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

-**Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

-**Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

-**Pacto de Estado contra la violencia de género, 2017: Creación del Observatorio de Igualdad de RTVE.**

-**Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.**

-**Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, mediante el que se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

-**Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

-**Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.**

Por otro lado, también se sitúa en el contexto tanto europeo como internacional:

-**Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre 1997**, ratificado por instrumento de 23 de diciembre 1998. Modifica el tratado de la unión europea (RCL 1994/81, 1659 y RCL 1997/917), los tratados constitutivos de las comunidades europeas (LCEUR 1986/7), (LCEUR 1986/8) y (LCEUR 1986/9) y determinados actos conexos. Incluye consideraciones explícitas relativas a la discriminación de la mujer. Posibilitó que los estados miembros llevasen a cabo reformas en todos los sectores para que, paulatinamente, se fuera consiguiendo una presencia más equitativa de ambos sexos.

-**Estrategia para la Igualdad de Género (2020-2025) de la Comisión Europea** que reclama acciones concretas en esta materia poniendo el acento especialmente en "liberar a las mujeres y las niñas del acoso y la violencia de género" y "contrarrestar los estereotipos de género en la sociedad".

-**Objetivos de Desarrollo Sostenible** adoptados por la Asamblea General de Naciones Unidas que ocupan una agenda central en la Agenda 2030 especialmente en lo que se refiere al Objetivo 5 sobre igualdad de género y los derechos de las mujeres.

5. DEFINICIONES

Con el fin de facilitar la comprensión de la redacción del II Plan de Igualdad de RTVE, se incorpora una relación de conceptos básicos en materia de igualdad:

-Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

-Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

-Brecha retributiva: la diferencia existente entre los salarios percibidos por hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

-Corresponsabilidad: Reparto o distribución de tareas, responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas de forma equitativa y que implique por igual a todas las personas de la unidad familiar. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de las hijas e hijos por parte de los progenitores sea igual, es decir, que los permisos por nacimiento y/o adopción, sean iguales, intransferibles y remunerados.

-Discriminación directa por razón de sexo: la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

-Discriminación indirecta por razón de sexo: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

-Estereotipos de género: Los estereotipos de género o estereotipos sexistas son el conjunto de creencias opiniones y prejuicios acerca de los atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer y de las funciones sociales que deberían desempeñar por razón de su sexo.

-Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

-Igualdad de retribución por trabajo de igual valor: Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.

-Medidas de acción positiva. Medidas dirigidas a un grupo de hombres o mujeres determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

-Presencia o composición equilibrada. A los efectos de la ley de igualdad, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

-Perspectiva de género: Concepto social y cultural referido a los roles sociales basados en el sexo de las personas

-Violencia de género: Todo acto de violencia física y psicológica incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

6. INFORME DIAGNÓSTICO

La comisión negociadora del II Plan de Igualdad ha acordado las siguientes conclusiones extraídas del diagnóstico efectuado en la empresa, como elementos más destacados, diferenciados en estas **materias**:

Transversalidad de la igualdad

RTVE considera que la transversalidad de la igualdad es una estrategia eficaz y necesaria para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y, como medio que presta un servicio público esencial, ha de aplicar esta transversalidad tanto en los procesos y comunicaciones internas, como en todas sus producciones y canales de comunicación.

El desarrollo de la **gestión de la igualdad** supone un planteamiento integral, que se lleva a cabo a través de diferentes agentes presentes en RTVE:

La **Comisión de Igualdad** creada en 2009, que tiene como objeto esencial el análisis, evaluación, elaboración y seguimiento de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.

El **Observatorio de Igualdad**, cuya creación fue aprobada en 2017 por el mandato del Pacto de Estado contra la violencia de género, como un órgano de estudio, propuesta e informe sobre la actuación de la Corporación RTVE en su actividad informativa, de programación y producción audiovisual en la lucha por la erradicación de la desigualdad, de la discriminación y de la violencia contra las mujeres y sus hijos e hijas. En octubre de 2018 se nombran las primeras **editoras de igualdad** de TVE y RNE que colaboran de manera activa con el Observatorio.

La **Dirección de Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad**, creada en 2018 en línea con el compromiso mostrado por la organización, que desarrolla las tareas y recomendaciones emergentes de la Comisión de Igualdad y participa como agente proactivo para el avance de la igualdad en la empresa.

Condiciones generales de la plantilla

A fecha diciembre 2020, se observan los siguientes datos. La plantilla tiene una **composición equilibrada** en cuanto a la presencia de mujeres y hombres según lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad de mujeres y hombres: 59% hombres y 41% mujeres.

La **edad media** se sitúa en 49,6 años, siendo la de los hombres, superior a la de las mujeres: 50,6 y 48,1 años respectivamente.

Según el **grado de vinculación**, el 86,8% de la plantilla es personal fijo, el 89,3% de los hombres y el 83,2% de las mujeres. En cuanto al personal contratado, hay un 10,7% de hombres y un 16,8% de mujeres.

La **antigüedad media** es de 22,5 años, siendo superior la antigüedad de los hombres, 24,4 años, frente a la de las mujeres que es 21,6 años.

Por **nivel de formación**, el 58,4% de las mujeres y el 35,2% de los hombres que trabajan en RTVE tiene estudios universitarios. Estos porcentajes se invierten en el caso de la formación profesional.

Condiciones de trabajo

Con fecha dic 2020, la mayor parte de la plantilla está sujeta a **variabilidad horaria** por las especiales características que definen el servicio público de RTVE, que, como medio de comunicación audiovisual, exige una producción 24 horas/día.

El complemento de **plus de programas** que se regula por normativa interna y que exige, entre otros requisitos para su percepción, disponibilidad y variabilidad horaria, es percibido por un numeroso colectivo de personas trabajadoras, de las que un 53,1% son mujeres.

El sistema de **trabajo a turnos** es poco utilizado en RTVE. El complemento derivado de este régimen de trabajo es percibido únicamente por un 0,7% de la plantilla, siendo el 100% hombres.

En la prestación laboral en **modalidad de teletrabajo** a causa de la pandemia del COVID-19, hay una ligera presencia superior de mujeres en áreas de gestión, y una

presencia bastante menor en áreas técnicas. Esta situación se da por la propia configuración y reparto de ocupaciones en la empresa donde las mujeres tienen una infrarrepresentación en áreas técnicas, sin que se haya detectado ningún trato diferente por sexo y sí haya sido determinante el área de trabajo y sus condiciones laborales.

El III Convenio Colectivo regula el teletrabajo en RTVE y atiende a principios y criterios que evitan la perpetuación de roles y estereotipos de género que deben ser tenidos en cuenta para el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Selección, contratación y promoción profesional

El **lenguaje y contenido de las ofertas de empleo** y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, contratación y promoción, con carácter general no cumple con las pautas de lenguaje no sexista. Se observa un exceso del uso del desdoblamiento, así como el uso en multitud de comunicaciones del masculino genérico.

En la **contratación por grupo profesional y sexo**, en el Grupo I.I se han realizado un 61,2% de contratos a mujeres y un 38,8% a hombres. Mientras que en el grupo II se invierte la proporción: 62,6% de hombres y un 37,4 % de mujeres.

En cuanto a las **bajas desagregadas por causa y sexo**, el principal motivo es la finalización del contrato (68,1%) en el que hay un equilibrio entre mujeres y hombres, seguido de las jubilaciones anticipadas (18%). Del total de estas jubilaciones, un 67,4% corresponden a hombres y un 32,6% a mujeres. La tercera causa de bajas deriva de las excedencias por cuidado de hijos/as (4,8%). De estas, el 87,2% corresponde a mujeres y el 12,8% a los hombres.

Las **ofertas de empleo internas** en ocasiones no pueden ser visualizadas por toda la plantilla y solo son accesibles para las personas que ostentan la misma ocupación tipo que la del puesto ofertado.

El **banco de datos** de RTVE tiene una composición con una ligera proporción mayor de mujeres (54,6%) que de hombres (45,4%). De la totalidad de personas que lo conforman el 51% tiene estudios universitarios con predominancia de las mujeres en este grupo, mientras que un 40,2 % tiene estudios de formación profesional superior, con mayor porcentaje de hombres. Las áreas de estudio donde hay más hombres dentro del Banco, son las relacionadas con estudios técnicos: 93,2% en electricidad y electrónica, 86,5% en informática y comunicaciones y un 83% en los grados de ingeniería, arquitectura e informática. Las mujeres destacan en el área de las ciencias sociales (74,3%), imagen personal (90,8%) y textil, confección y piel (84,6%).

Se ha puesto en marcha recientemente el **sistema de promoción** previsto en Convenio Colectivo, a fin de cubrir las bajas producidas en la empresa que en anteriores ejercicios estaban sin convocar por las restricciones legales en cuanto a reposición de efectivos en empresas públicas.

La antigüedad tiene mayor peso que la formación en los casos de promoción. Esto repercute negativamente en el caso de las mujeres, a pesar de contar con mayor nivel formativo que los hombres.

Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial

El sistema de **clasificación profesional** está regulado en el III convenio Colectivo, y su estructura es de grupos profesionales que engloban diferentes ámbitos ocupacionales que incorporan un conjunto de ocupaciones tipo relacionadas con la misma función genérica dentro de la actividad productiva y esquema organizativo de RTVE. Se determinan 20 ocupaciones tipo en el grupo I y 18 ocupaciones tipo en el grupo II.

Se han analizado a fecha dic 2020 los grupos profesionales. En el **grupo I.I.** para el que se requiere formación universitaria superior, la representatividad de mujeres (53,4%) es mayor que la de los hombres, sin embargo, se aprecia que en las bandas salariales más altas va decreciendo el porcentaje de mujeres. En el **grupo I.II**, las mujeres alcanzan una proporción del 22,2% e igualmente se repite la disminución del número de mujeres en las bandas más altas. Entre las causas estaría la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, como se deriva del análisis de puestos directivos.

En el análisis de retribuciones del **grupo II** incide de manera considerable la presencia masculina: 2.412 hombres frente a 1.090 mujeres. Esto se debe a que en este grupo se incluyen ocupaciones tipo principalmente del área técnica, que está muy masculinizada, por lo que se evidencia la necesidad de aumentar el n º de mujeres. En este grupo las mujeres cobran de media un 9% menos que sus compañeros.

Todo el personal directivo ha sido agrupado en una ocupación tipo llamada **Dirección.** La brecha media en el total de retribuciones del personal directivo es de 8,9%. A la vista de los datos económicos hay que indicar que sería conveniente una mejora de transparencia del sistema retributivo del concepto de variables y causas que determinan la posición en la horquilla del complemento de dirección que garantice con parámetros objetivos la comparación salarial y las posibles diferencias retributivas de mujeres y hombres.

Para realizar el **diagnostico en materia salarial** se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el RD 901/2020 que determina las disposiciones aplicables para su elaboración y se han

tenido en cuenta los datos proporcionados a través del registro retributivo que forma parte del diagnóstico.

La **brecha media** en retribuciones totales en 2021 es del 6,3% mientras que la brecha media en complementos es del 12,4%.

Se observa que las ocupaciones tipo en las que las retribuciones totales de un sexo son superiores a las del otro por encima del 25% de media aritmética son: arquitectura superior (28%) arquitectura técnica (164%) construcción, montaje, acabado decorados (60,8%), iluminación, (43,6%) luminotecnia (56,3%), montaje equipos audiovisuales (42,8%) y técnica equipos instalaciones y sistemas eléctricos (49%). En todos los supuestos excepto en arquitectura técnica las retribuciones de los hombres son mayores que las de las mujeres.

Las ocupaciones tipo que destacan por encima del 25% de la mediana son las mismas que las anteriores y en porcentajes similares, si bien se añaden la ocupación tipo de diseño de decorados (26,2%) a favor de las mujeres y diseño gráfico (27,3%) a favor de los hombres.

Respecto a todas estas ocupaciones tipo puede apreciarse que se trata de ocupaciones muy masculinizadas en las que la escasa presencia de mujeres repercute intensificando las desviaciones. Adicionalmente se puede apreciar que en todas estas ocupaciones tipo la antigüedad de la plantilla masculina es superior a la femenina.

Hay que tener en cuenta que la antigüedad media en la empresa de los hombres es superior que la de las mujeres y el factor antigüedad afecta a muchos conceptos retributivos establecidos en el convenio, por lo que esta diferencia en la antigüedad media sería la causa de una parte de la brecha retributiva general y, en particular, de la que se produce en algunos conceptos salariales.

Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Se ha realizado la **auditoría salarial** por parte de una empresa especializada para el periodo del 2021 (año natural) de manera que se han definido cuantitativa y

objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo y se ha realizado su evaluación. Esta auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad.

La elaboración del diagnóstico de la situación retributiva de la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020. La herramienta utilizada para hacer la valoración de puestos, sigue el **Modelo VALOR@,** que es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores que señala que "un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes".

El modelo utilizado también incluye como modelo abierto y adaptativo, lo previsto en el art. 4 del RD 902/2020 respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art. 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas. De igual manera integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos de adecuación, totalidad y objetividad.

Este sistema analítico, recomendado legalmente en el RD 902/2020, la UE (European Institute for Gender-Equality) y por la OIT, es el de más amplio consenso y adecuación técnica por cuanto supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Por último, es importante destacar que el Modelo VALOR@ tiene en cuenta, asimismo, lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1997. Si bien el modelo está centrado en puestos de trabajo y no en grupos profesionales de convenios, como lo está el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, el Modelo VALOR@ tiene en cuenta los factores de encuadramiento contenidos en el Acuerdo (conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad), así como el sistema de aplicación del encuadramiento (ponderación conjunta de los factores regidos por factores que agrupen aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación, tal y como marca el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores).

El sistema de valoración de puestos de trabajo se ha realizado el día 17-02-2022 teniendo en cuenta el periodo de referencia comprendido entre el 1/1/2021 hasta el 31 /12/2021.

Antes del comienzo de la valoración de puestos, de los factores que proporciona la herramienta Valor@, se han seleccionado los que más se adaptan a la organización,

eligiendo los que se exponen con su respectiva variabilidad en la valoración: complejidad de las funciones, experiencia necesaria para el puesto, formación reglada o formación académica, formación técnica y/o específica, impacto en la imagen, tipo e impacto de las relaciones, impacto o repercusión del error, subsanación del error, marco de referencia, supervisión de las actuaciones, estructuración del puesto, dependencia jerárquica y directa o tramo de supervisión, naturaleza del colectivo jerárquico directo o tramo de mando.

A cada uno de los factores se le ha asignado por parte de la organización un análisis de género que bien puede ser neutro, masculinizado o feminizado. Según indica la guía proporcionada por el Ministerio, este carácter asignado es subjetivo, por lo que cada empresa establece el grado de masculinización o feminización dentro de cada uno de los factores en base a la experiencia y recorrido. Por esta razón se han determinado como neutros todos los factores de referencia.

Para determinar los tramos que agrupan puestos de igual valor se ha seguido la guía propuesta por el Ministerio de Igualdad en colaboración con el Instituto de las Mujeres, donde se ha podido observar si existen diferencias salariales en cada uno de ellos utilizando los salarios base, complementos y percepciones extrasalariales de manera normalizada y anualizada.

Se han establecido 16 tramos o agrupaciones de puestos de igual valor, no existiendo personal en la organización que ocupe los puestos agrupados en el intervalo 13 y 15, no siendo un inconveniente sino quedando definido por si en un futuro la organización crea puestos nuevos cuya puntuación haya que incluir en este intervalo.

TRAMO	Nº SC HOMBRES	Nº SC MUJERES	Diferencia salarial Promedio	Diferencia salarial Mediana
TRAMO 1	1	1	2,37%	2,37%
TRAMO 2	6	3	-9,79%	-0,28%
TRAMO 3	28	8	3,17%	-3,70%
TRAMO 4	7	3	5,25%	0,64%
TRAMO 5	29	11	8,49%	13,23%
TRAMO 6	87	84	0,30%	2,97%
TRAMO 7	35	25	6,21%	3,81%
TRAMO 8	516	454	4,87%	6,69%
TRAMO 9	28	29	-7,24%	-0,95%
TRAMO 10	81	49	6,74%	13,45%
TRAMO 11	1393	1493	10,12%	9,05%
TRAMO 12	2109	1021	12,76%	13,36%
TRAMO 14	210	375	-1,21%	2,37%
TRAMO 16	198	14	44,68%	50,18%

Los datos que aparecen en positivo, significan que los hombres para ese tramo están percibiendo un salario mayor que las mujeres, sin embargo, el resultado de los porcentajes en negativo simboliza que las mujeres están percibiendo un salario mayor para ese tramo en cuestión.

Se ha realizado un análisis de las diferencias salariales existentes en cada uno de los tramos o agrupaciones de puesto de igual valor para lo cual se ha utilizado los salarios base, complementos y percepciones extrasalariales de manera normalizada y anualizada. Teniendo en cuenta la brecha salarial promedio y mediana para la agrupación de puestos de igual valor en los diferentes tramos analizados, se ha detectado una brecha positiva significativa en el tramo 16.

Según lo establecido en el RD 902/2020, se debe incluir la justificación de aquellas diferencias porcentuales que superen el 25%, y la organización por tanto deberá tomar acciones para paliar la brecha salarial del tramo a no ser que exista un motivo justificativo que revele que la diferencia existente no es por motivos de discriminación por sexo.

Por este motivo, se ha realizado un análisis en profundidad de los diferentes conceptos retributivos tanto salariales como extrasalariales percibidos por las personas encuadradas en este tramo.

Se aprecia que las mujeres que ocupan los puestos correspondientes a este tramo no perciben determinados complementos que corresponden a situaciones personales (exención de servicio, personal por ejecución de sentencia, residencia Canarias, resoluciones judiciales, indeminación por jubilación anticipada) y no responde a motivos de discriminación por sexo.

Del mismo modo se ha confirmado que existen diferentes complementos que están asociados a puestos de trabajo en los que no tienen representación las mujeres lo que supone un incremento de la brecha salarial en este tramo (servicios eléctricos).

El resto de complementos tienen importes de baja cuantía y están ligados a la realización de cometidos que requieren experiencia profesional y que, en el caso de las mujeres, al tener una relación contractual temporal, en la mayoría de los casos contratos en prácticas, no reúnen.

Con respecto a la brecha en los diferentes complementos y percepciones extrasalariales para este mismo tramo 16, encontramos las diferencias en: antigüedad, comidas cena nómina, complemento convenio, complementos festivos, disponibilidad, horas extras, indemnización, liquidación vacaciones, nocturnidad, pactos de rodaje, paga extra diciembre, paga extra junio, polivalencia, retribución laboral y transporte.

Estas diferencias son debidas a:

La composición de la plantilla en dicho tramo atendiendo al tipo de contrato es la mostrada en el siguiente cuadro:

	FIJO	TEMPORAL	TOTAL	Tasa temporalidad
HOMBRE	178	20	198	10,1%
MUJER	3	11	14	78,6%

El hecho de que la distribución para las mujeres sea de un 78,6% de contratos temporales, tiene una relación directa sobre determinados complementos salariales y explican que las diferencias no tienen su origen en una discriminación salarial. La temporalidad afecta a los complementos ligados a una mayor experiencia laboral como "comidas/cenas", "complemento festivos", "disponibilidad", "horas extra", "nocturnidad", "pactos de rodaje" y "polivalencia".

La antigüedad en la empresa para ambos grupos y que tiene relación directa para la cuantificación de distintos complementos salariales se muestra a continuación:

	Media de edad	Media trienios	Media antigüedad (años)
HOMBRE	50,7	7,9	23,7
MUJER	32,6	1,4	4,2

Se ha constatado que el III Convenio Colectivo establece que se produce un salto automático de nivel salarial por el trascurso del tiempo. La diferencia existente en años de antigüedad se traduce, según nuestras tablas salariales, en una brecha del 22% en salario base.

Respecto al complemento de antigüedad (trienios), existe una diferencia de 19,5 años. Nuestro trienio se cuantifica en 71,75 euros, lo que supone 23,91 euros por año. El diferencial anual entre hombres y mujeres es de 5.596 euros.

La antigüedad en la empresa afecta directamente a "antigüedad", "complemento convenio", "pagas extra" y "retribución salarial".

Las dos pagas extraordinarias se componen de la suma del salario base y de la antigüedad mensual, lo que nos conduce a incrementar el efecto de la antigüedad en la empresa.

Otros complementos salariales que perciben las mujeres y que tiene en principio una brecha, responden a circunstancias personales, como "indemnizaciones" y "liquidación vacaciones".

Por lo tanto, se ha confirmado que existen múltiples complementos salariales que están asociados a puestos de trabajo que no tienen representación de mujeres, lo que supone el incremento de brecha salarial para el conjunto del tramo 16.

Aunque se ofrecen las mismas oportunidades a hombres y mujeres para la realización de las distintas funciones, existe una limitación en determinados puestos de trabajo en los que no hay representación de mujeres y tienen asociados complementos específicos. Por otro lado, la mayoría de la contratación temporal es bajo la modalidad de prácticas que, de acuerdo con su normativa, tiene asignada una retribución menor a la ordinaria y que, por otro lado, requiere tutorización y tiene limitada la realización de algunas funciones que requieren experiencia previa.

Por lo tanto, a la vista de los resultados analizados la brecha salarial promedio y mediana para la agrupación de puestos en el tramo 16, no se considera un motivo de discriminación por sexo.

No obstante, teniendo en cuenta lo analizado, en las medidas establecidas en este Plan, se recogen actuaciones concretas para garantizar la igualdad salarial de los trabajadores y trabajadoras de RTVE.

En particular, se ha establecido la medida 3.4.1 que tiene por objeto garantizar el principio de igualdad retributiva y la objetividad de la política salarial. A este respecto, se recoge en el apartado de medidas del plan la ficha correspondiente en la que se detalla que esta medida es responsabilidad de la Dirección Recursos Humanos y Organización y de la Comisión de Igualdad y se recogen la descripción detallada de la medida, personas destinatarias, responsables, cronograma de implantación, recursos asociados e indicadores de seguimiento.

En este sentido, se analizará y se hará seguimiento de la estructura retributiva y de todos los complementos salariales desagregados por sexo mediante la realización de un diagnostico salarial anual donde se analicen las partes que componen el salario, del origen de las cuantías, distinguiendo entre fija y variable en función de las ocupaciones tipo, grupos profesionales, puestos y/o funciones para corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución.

Otras medidas recogidas con el mismo nivel de detalle que la anterior en el apartado de medidas del plan, inciden directamente en las causas de las diferencias salariales detectadas, teniendo por objetivo corregirlas. En particular, se trata de las siguientes:

3.2.1 Compromiso de la Dirección para fomentar la igualdad de trato y oportunidades reales entre hombres y mujeres.

3.2.2 Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, áreas y ocupaciones.

3.2.3 Establecer programas de mentorización orientados a mujeres para asumir responsabilidades.

3.2.5 Promover la participación de trabajadoras en programas formativos de desarrollo del talento femenino.

3.3.1 Activar mecanismos para aumentar el número de mujeres en aquellas áreas del Banco de Datos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Conciliación y corresponsabilidad

RTVE cuenta con una **Guía de Conciliación** que contiene numerosas medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, lo que significa un gran avance, porque incorpora las novedades acordadas en el III Convenio Colectivo. También se han desarrollado diferentes actuaciones en esta línea (apertura de una escuela infantil en Prado del Rey, y puesta en marcha de salas de lactancia en diferentes sedes).

En 2020 se han resuelto favorablemente un 90% de las **solicitudes recibidas de adaptación de jornada** por razón de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las cuales son solicitadas mayormente por mujeres (65%).

Las **excedencias para cuidado de hijos/as y atención familiar** continúan siendo más solicitadas por las mujeres (81,7% y 60% respectivamente). Lo mismo sucede con la reducción de jornada por cuidado de hijo/a o familiar (el 63,6% corresponde a mujeres).

Hay equilibrio en el número de **excedencias vigentes con fecha diciembre 2020**. En cuanto a los motivos: el 48,1% de las excedencias disfrutadas por hombres están relacionadas con asuntos laborales (por sector público y cargo público) frente al 20 % de las mujeres que las solicitan por el mismo motivo. En el lado contrario, el 68% de las excedencias activas solicitadas por mujeres tienen su origen en la atención de familiares/hijos/as, porcentaje que en el caso de los hombres se reduce hasta el 37%.

Se regula por primera vez en el III Convenio Colectivo el **derecho a la desconexión digital**, que favorecerá la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina

La representación **de mujeres en puestos directivos** ha evolucionado positivamente en los últimos cuatro años en todos los niveles, con un incremento de 4,9 puntos porcentuales en el porcentaje de directoras, 12,7 puntos porcentuales en los puestos de subdirección y 5,4 puntos porcentuales en mandos orgánicos.

Teniendo en cuenta la distribución de la plantilla (59% de hombres y 41% de mujeres) las direcciones continúan ocupadas mayoritariamente por hombres (71,6%) frente a un 28,4% de mujeres. Lo mismo sucede con las jefaturas de unidad donde es sensiblemente superior el porcentaje de hombres (64,6%). En el caso de la representatividad de las subdirecciones, es mayor en el caso de las mujeres (43%) así como en el caso de las especiales responsabilidades (44,6%).

Del mismo modo, no existe una representación equilibrada en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la **representación legal de las trabajadoras y trabajadores** salvo en la Comisión de Igualdad. En la representación unitaria hay un 72,8% de hombres en frente a un 27,2% de mujeres. La proporción en el caso de los delegados y delegadas de prevención alcanza un 65,6% en el caso de los hombres y un 34,4% en el de las mujeres.

Las **áreas más masculinizadas** de la empresa se encuentran principalmente en las áreas técnicas: Medios RNE (86% hombres), Operaciones (81% hombres), Estrategia tecnológica e innovación digital (77% hombres), Área Deportes (67% hombres) y CC.TT. (66% hombres).

En el lado contrario, **las áreas con mayor porcentaje de mujeres** se encuentran en la Corporación y son: Presidencia (87% mujeres), Comunicación (71% mujeres), Seguridad Corporativa (67%) y Comercial (65%), junto con Informativos TVE (65% mujeres).

Por **ocupaciones tipo,** las ocupaciones más feminizadas son: imagen personal (91,9%), ambientación de vestuario (78,9%) y gestión administrativa (71,7%). Si nos referimos a las ocupaciones tipo con mayor porcentaje de hombres, son técnicas: equipos instalación servicios eléctricos (100%), luminotecnia (95,2%), construcción, montaje y acabado de decorados (95%), servicios generales (94,7%), técnica equipos y sist. electrónico (93,7%) iluminación (93,3%) y montaje de equipos audiovisuales (91,4%).

Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

En cuanto a la **utilización del lenguaje no sexista** por parte de comunicación corporativa se siguen las recomendaciones de la RAE y la guía de igualdad. Se aprecia que aún hay predominancia del uso del masculino genérico, al igual que en los espacios comunes.

Se observa una gran desigualdad entre las diferentes áreas en el uso de lenguaje no sexista en la comunicación interna. En algunas, como sistemas y programas informáticos hay una predominancia del uso del masculino genérico, al igual que sucede en determinadas áreas de recursos humanos, como es el caso de gestión de personal y en los formularios de solicitud para participar en los procesos de formación.

RTVE dispone de una **Guía de Igualdad** aprobada por el Observatorio de Igualdad y publicada por el Instituto RTVE destinada a todas las áreas de la empresa, que incorpora recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista y recoge claves para el tratamiento de imágenes desde la perspectiva de igualdad, que es tenida en cuenta de forma desigual por los departamentos implicados.

No existe un **Plan de Comunicación** de la empresa ni un manual interno de comunicación que incorpore la responsabilidad del lenguaje no sexista de uso común para las diferentes áreas.

Comunicación y relaciones con el exterior

En la **representación equilibrada de mujeres y hombres** en intranet, publicaciones y web de RTVE, se ha incrementado la sensibilidad para reflejar este equilibrio, alejado de estereotipos. En aquellos casos en los que hay que elegir, se intenta optar en la mayoría de los casos por la acción positiva si esta no altera el contenido editorial, si bien todavía existen áreas de mejora.

Las actuaciones **para comunicar al exterior el compromiso de RTVE con la igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres, que se realizan a través de notas de prensa y redes sociales, requieren una mejora tanto en el contenido como en la forma.

Es preciso actualizar y mejorar la accesibilidad y localización tanto en intranet como en la web del Plan de Igualdad, la Guía de Igualdad y la información disponible sobre el Observatorio de Igualdad.

En cuanto al **compromiso con la igualdad de empresas proveedoras** se ha incorporado una cláusula genérica en los pliegos de condiciones generales que recoge que la empresa adjudicataria ha de desarrollar medidas en materia de igualdad de género. Además, han de cumplir con los requerimientos legales sobre Planes de Igualdad.

Formación

La formación realizada en materia de igualdad ha sido organizada por diferentes vías: Dirección Corporativa, Recursos Humanos y Organización e Instituto RTVE, lo que ha dificultado su gestión.

En los últimos cuatro años se han realizado un 36,36% de acciones sobre sensibilización, un 27,28% correspondientes a formación específica en género e igualdad de oportunidades, y un 36,36% de formación especializada destinada a la promoción profesional de las mujeres**.** No se ha impartido formación sobre prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Se están desarrollando por parte de una empresa especializada en igualdad y comunicación, los contenidos específicos para poder realizar una formación básica en igualdad y perspectiva de género, dirigida a toda la plantilla, sobre conceptos básicos en la materia, estereotipos, representaciones e invisibilización, uso no sexista del lenguaje, violencia contra las mujeres, e igualdad en el seno de las organizaciones.

Se observa la necesidad de que RTVE cuente con una estrategia global de formación desde la perspectiva de las políticas de igualdad, que se ajuste a las necesidades y características de la empresa como medio de comunicación y sus canales y redes sociales.

Es necesario completar y mejorar por parte del Instituto RTVE el incluir en todas las formaciones que realice, los contenidos de especialización en comunicación y género, con especial incidencia en el tratamiento de la información relacionada con la violencia contra las mujeres, para dar cumplimiento a la obligación que tiene derivada por **el Pacto de Estado contra la violencia de género.**

Entre 2017 y 2021 la **presencia de mujeres en el equipo de profesorado** del Instituto RTVE, en **formación profesional,** se ha incrementado en 8,8 puntos porcentuales, representando en la actualidad el 30,9%. Por materias, ha aumentado de manera considerable el número de horas formativas impartidas por mujeres en producción (29,85 puntos porcentuales), montaje y grafismo (18,4 puntos porcentuales) y medios técnicos (27,4% puntos porcentuales). En cambio, en Sonido, han disminuido 0,8 puntos porcentuales.

En cuanto a la **presencia de mujeres en el equipo de profesorado del Instituto RTVE**, en **formación interna,** al contrario de lo que sucede en formación profesional**,** ha disminuido el porcentaje de profesoras en 1 punto porcentual, representando el 28,1 %, por lo que habría que revertir la situación.

En materia de **publicaciones de igualdad** por parte del Instituto RTVE sobre violencia de género e igualdad desde su creación hasta 2012, año en que se aprobó el I Plan de Igualdad, se realizaron 6 publicaciones. Durante la vigencia del Plan de Igualdad (2012-2021), solo se ha publicado bajo su sello editorial la Guía de Igualdad, elaborada por el Observatorio de Igualdad de RTVE.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

RTVE cuenta con un **protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo** como anexo al I Plan de Igualdad de RTVE, publicado en el BOE con fecha 27 de julio de 2012.

Se acuerda **actualizar el protocolo** en base a la experiencia desarrollada desde su puesta en marcha, e incluirlo como parte del II Plan de Igualdad de RTVE.

Violencia de género

Los **derechos** establecidos para las víctimas de violencia de género son los contemplados en la normativa vigente.

RTVE está adherida, a través del grupo SEPI, a la iniciativa "**Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género"** de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y realiza actuaciones y medidas de sensibilización mediante la difusión de campañas institucionales del gobierno.

El acceso a la información de las medidas de protección de las víctimas no es ágil ni sencillo.

Salud laboral

Tanto los protocolos de actuación en materia preventiva como las **evaluaciones de riesgo** se abordan con una perspectiva de género, si bien no se ha podido evidenciar en los resultados. En cuanto a los equipos de protección individual, no existe un catálogo especifico adaptado a la morfología femenina, pero se tiene en cuenta en la adquisición de aquellos equipos que requieren esta adecuación.

RTVE dispone de un informe de **siniestralidad laboral** desagregado por sexo en el que se observa que la distribución de la accidentabilidad es superior en los hombres (1,75%) que en las mujeres (1,51%).

En cuanto a la afectación del desarrollo de la actividad laboral y como afecta a la salud de los trabajadores y trabajadoras en las diferentes ocupaciones, se han realizado **campañas de salud** dirigidas a toda la plantilla diferenciadas por sexo.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los **objetivos generales** que se pretenden alcanzar con el II Plan de Igualdad de RTVE son los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como estrategia del cambio organizacional interno y a través de los contenidos emitidos como medio público de comunicación.

- Consolidar una cultura organizativa comprometida con la gestión de la igualdad para avanzar en la transversalidad en las políticas corporativas.

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y puestos de responsabilidad de la Corporación.

- Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas y políticas de la empresa para difundir los valores de igualdad.

Los **objetivos específicos** que se definen para alcanzar los objetivos generales se recogen a continuación:

1. Reforzar la cultura empresarial de potenciar el liderazgo de mujeres y establecer la igualdad entre mujeres y hombres como valor estratégico.

2. Reducir las desigualdades que se detecten en la representación de mujeres y hombres hasta alcanzar la paridad.

3. Incidir en que el sistema retributivo no genere discriminaciones y desigualdad salarial entre mujeres y hombres, garantizando el principio de igual retribución para trabajos de igual valor.

4. Fomentar y sensibilizar a la plantilla en materia de corresponsabilidad laboral.

5. Aplicar la perspectiva de género en salud laboral.

6. Asegurar la protección y ayuda para las mujeres víctimas de violencia de género.

7. Garantizar un entorno organizativo libre de acoso sexual y por razón de sexo.

8. Integrar la igualdad de oportunidades tanto en la imagen pública que transmite RTVE, como en sus relaciones con el entorno y a nivel interno, en la gestión de las personas favoreciendo la comunicación inclusiva y no sexista.

9. Proporcionar formación en igualdad a la plantilla, así como formación específica y especializada a las áreas que se determinen en este Plan.

10. Velar por la transmisión en todos nuestros contenidos de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad y constituirnos en mecanismo de transmisión de valores positivos en este ámbito.

En base a estos objetivos, el Plan de Igualdad de RTVE, se centra en los siguientes **ejes de actuación:**

- Eje 1: Liderazgo y estrategia: Objetivo 1
- Eje 2: Política y cultura de la organización: Objetivo 1
- Eje 3: Gestión de personas: sistema retributivo, infrarrepresentación femenina, conciliación y corresponsabilidad: Objetivos 2, 3 y 4
- Eje 4: Salud laboral: prevención de riesgos laborales y salud, violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Objetivos 5, 6 y 7
- Eje 5: Relaciones con el entorno: empresas proveedoras y subcontratadas. Objetivo 8
- Eje 6: Comunicación y participación. Objetivo 8
- Eje 7: Formación. Objetivo 9
- Eje 8: Contenidos. Objetivo 10

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

Eje 1. Liderazgo y estrategia

Ficha de Medida	
Área de actuación	Liderazgo y estrategia
Identificación	**1.1 Gestión de la igualdad en RTVE**
Objetivos que persigue	Aplicar la transversalidad de la igualdad en los procesos y organización interna así como en los contenidos y canales de comunicación
Descripción detallada de las medidas	-Crear un grupo de trabajo en contenidos dependiente del Observatorio de Igualdad -Elaborar un programa anual de objetivos en materia de igualdad relacionados con los contenidos creando un plan de trabajo que revise e incorpore el compromiso con la igualdad en los documentos estratégicos de RTVE que se vayan produciendo

	-Hacer extensible la incorporación de la variable sexo de forma sistematizada en todas las bases de datos y análisis estadísticos que se creen, con el objetivo de identificar posibles futuras situaciones de discriminación en RTVE -Elaborar un plan de trabajo de la Comisión de Igualdad -Planificar "Encuentros de igualdad", como medio de colaboración y coordinación entre las principales áreas de RTVE que intervienen en igualdad -Trasladar a la plantilla los objetivos marcados por RTVE en materia de igualdad entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del II Plan de Igualdad, en el primer año de vigencia
Responsable	Observatorio de Igualdad / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad / Dirección Comunicación y Participación
Indicadores de seguimiento	-Creación del grupo de trabajo sobre igualdad en contenidos -Elaboración de objetivos del Observatorio de Igualdad -Elaboración plan de trabajo de la Comisión de Igualdad -Constitución de Encuentros de Igualdad -Calendario de reuniones Encuentros de Igualdad y nº participantes desagregados por sexo -Nº personas desagregadas por sexo a las que se comunican los objetivos de igualdad sobre el total de la plantilla

Ficha de Medida	
Área de actuación	Liderazgo y estrategia
Identificación	**1.2 Relaciones externas en igualdad**
Objetivos que persigue	-Ampliar las relaciones externas de RTVE en materia de igualdad -Fortalecer y visibilizar el compromiso de RTVE con la igualdad
Descripción detallada de las medidas	-Generar un espacio en RTVE para compartir experiencias en políticas de igualdad y buenas prácticas con las radiotelevisiones, medios, empresas y entidades institucionales en el que participe la Comisión de Igualdad -Mantener la participación de RTVE en los grupos de trabajo establecidos en la UER/EBU en materia de igualdad -Impulsar la relación y coordinación con las radiotelevisiones públicas de ámbito internacional, especialmente de la Unión Europea, compartiendo experiencias y buenas prácticas en el fortalecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres -Participar en redes institucionales de impulso de la igualdad tanto estatales como autonómicas, como el Instituto de las Mujeres, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género… -Mantener y potenciar la participación de RTVE en el programa ONU Mujeres -Difundir la apuesta de igualdad de RTVE tanto a nivel nacional como internacional y promocionar sus buenas prácticas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad. Evaluación anual
Responsable	Secretaría General / Dirección Comunicación y Participación / Observatorio de Igualdad
Recursos asociados	Dirección Relaciones Internacionales / Subdirección Coordinación Relaciones Institucionales / Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad

Indicadores de seguimiento	-Espacios generados/año de debate sobre experiencias y buenas prácticas -Nº reuniones de coordinación realizadas por año -Nº de acciones/año en las que participa RTVE -Nº participantes/año en cada una de las acciones desagregados por sexo -Nº de difusiones/año por medio de utilizado

Eje 2. Política y cultura de la organización

Ficha de Medida	
Área de actuación	Política y cultura de la organización
Identificación	**2.1 Políticas de igualdad de RTVE**
Objetivos que persigue	Garantizar que las políticas de igualdad de RTVE estén presentes en la estrategia de la empresa y en el resto de políticas corporativas
Descripción detallada de las medidas	-Incorporar el compromiso de RTVE con la igualdad en todas las políticas existentes en la empresa -Establecer una política empresarial de tolerancia cero frente a la violencia de género y trasladar a la plantilla el mensaje del compromiso firme por parte de RTVE contra la violencia en cualquiera de sus formas y abordaje dentro de la organización -Establecer la política de RTVE de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo y difundir a la plantilla el mensaje del compromiso firme por parte de RTVE contra la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de acoso sexual o violación de los derechos fundamentales de las personas -Establecer la política de RTVE de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla, evitando cualquier tipo de discriminación y trasladarla a la plantilla
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del II Plan de Igualdad. En el primer año de vigencia
Responsable	Presidencia RTVE. Consejo de Administración RTVE
Recursos asociados	Gabinete Presidencia / Comité Dirección / Dirección Comunicación y Participación / Comisión de Igualdad
Indicadores de seguimiento	-Incorporar y comunicar el compromiso con la igualdad -Establecer y comunicar la política de tolerancia cero contra la violencia género

	-Establecer y comunicar la política de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo -Establecer y comunicar la política igualdad oportunidades mujeres y hombres -Nº de políticas revisadas y nº de políticas igualdad incorporadas
Ficha de Medida	
Área de actuación	Política y cultura de la organización
Identificación	**2.2 Compromiso de RTVE en las políticas de igualdad en la empresa**
Objetivos que persigue	Avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización
Descripción detallada de las medidas	-Desarrollo de una hoja de ruta en la puesta en marcha de acciones formativas y sensibilización para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de trabajo de la plantilla -Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres -Establecer un marco de formación mínima obligatoria en materia de igualdad para acceder a puestos directivos y mandos intermedios, para incorporar en el Plan de formación de igualdad de RTVE -Establecer un marco de formación mínima en materia de igualdad con carácter obligatorio en función de las áreas y sus competencias para incorporar en el Plan de formación de igualdad de RTVE -Informar y sensibilizar al personal directivo y mandos de RTVE en la necesidad de avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y en la importancia de incluir la perspectiva de género, el lenguaje no sexista y la iconografía inclusiva en sus áreas de trabajo
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad. Evaluación anual de cumplimiento

Responsable	Comité Dirección / Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Dirección Instituto RTVE / Observatorio de Igualdad
Indicadores de seguimiento	-Hoja de ruta establecida -Campañas de sensibilización -Nº de personas formadas desagregadas por sexo a cada una de las formaciones mencionadas en las medidas -Incorporación de las políticas de igualdad en el manual de acogida -Nº personas desagregadas por sexo que reciben el manual -Aprobación del carácter obligatorio de la formación igualdad en RTVE -Comunicación al personal directivo y mandos de la inclusión de la necesidad de incluir la perspectiva de género, lenguaje no sexista e iconografía inclusiva -Nº personas que han recibido la comunicación desagregadas por sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	Política y cultura de la organización
Identificación	**2.3 Compromiso de igualdad en las nuevas incorporaciones en RTVE**
Objetivos que persigue	Incorporar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres desde el comienzo del ciclo de experiencia del empleado/a en RTVE
Descripción detallada de las medidas	-Incorporar en los procesos de selección y como parte del temario de los procesos selectivos el contenido de la Guía de Igualdad así como cualquier otro contenido en materia de igualdad que se estime oportuno -Incorporar en el manual de acogida las políticas de igualdad existentes en RTVE para su difusión entre las personas que se incorporen en la organización

Personas destinatarias	Toda la plantilla / Participantes en procesos selectivos
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del II Plan de Igualdad. Evaluación anual de cumplimiento
Responsable	Comité Dirección / Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Dirección Instituto RTVE / Dirección Organización y Presupuestos
Indicadores de seguimiento	-Verificación de los temarios de los procesos de selección -Incorporación de las políticas igualdad en el manual de acogida -Nº personas desagregadas por sexo que reciben el manual

Eje 3. Gestión de personas

3.1 Conciliación y corresponsabilidad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Conciliación y corresponsabilidad
Identificación	**3.1.1 Realización de encuestas sobre conciliación y corresponsabilidad**
Objetivos que persigue	Analizar el grado de conocimiento sobre las medidas que existen, y conocer las dificultades prácticas en su aplicación
Descripción detallada de las medidas	-Elaborar una encuesta que permita conocer cuáles son las dificultades con las que se encuentran las personas trabajadoras para poder conciliar su vida personal y familiar con la laboral -Poder establecer qué alternativas/propuestas se pueden plantear para mejorar en materia de conciliación -Trasladar los resultados a la Comisión de Igualdad para que realice las propuestas que considere necesarias -Extraer conclusiones sobre la percepción, diferenciada por sexo, de los efectos que puede causar, acogerse a medidas de conciliación
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Encuesta bianual (una el 1º año aprobación II Plan y otra el 3º año)
Responsable	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	Comisión de Igualdad / Dirección Comunicación y Participación / Dirección Sistemas
Indicadores de seguimiento	-Nº de encuestas realizadas desagregadas por sexo -Comparativa encuesta 1º año-3º año

Ficha de Medida	
Área de actuación	Conciliación y corresponsabilidad
Identificación	**3.1.2 Realizar acciones y promover medidas que sensibilicen a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad en la vida personal y familiar con la laboral**
Objetivos que persigue	-Fomentar la sensibilización de toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y cuidado de hijos/as, familiares, como parte del compromiso de RTVE con el desarrollo de una nueva cultura en la organización -Promover un nuevo modelo de cultura corporativa, que prime la productividad y no el presentismo
Descripción detallada de las medidas	-Realizar campañas informativas y de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas -Realizar campañas de visibilización de los hombres de la plantilla que pongan en práctica medidas de conciliación y que asuman roles y pautas corresponsables -Realización de talleres o utilización de otros recursos, como vídeos, para concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad y la mejora que supone en la calidad de vida de las personas -Fomentar buenas prácticas dirigidas a encontrar el equilibrio necesario entre la vida personal, familiar y laboral
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Carácter anual
Responsable	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	Comisión de Igualdad / Dirección Comunicación y Participación
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones realizadas: campañas/talleres -Nº de visualizaciones, desagregado por sexos. -Nº personas asistentes a talleres, desagregado por sexos -Nº hombres que participen en las campañas de conciliación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Conciliación y corresponsabilidad
Identificación	**3.1.3 Estudiar la posibilidad de dotar de escuelas infantiles los centros de Torrespaña y Sant Cugat**
Objetivos que persigue	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y aumentar así la satisfacción de las personas que trabajan en RTVE
Descripción detallada de las medidas	-Analizar la posibilidad de incorporar escuelas infantiles en aquellos centros que tienen un mayor n º de trabajadores/as -Determinar la importancia de establecer escuelas infantiles en función de la situación de cada centro, teniendo en cuenta las nuevas necesidades que pueden derivarse de la incorporación masiva de personas trabajadoras para la cobertura de vacantes -Recurso para conciliar no solo para hijos/as de 0 a 3 años, uso para días sin cole, vacaciones…
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Dirección Infraestructuras
Indicadores de seguimiento	-Estudio de viabilidad -Total de trabajadores/as susceptibles de usar escuela infantil -Pregunta específica a incorporar en encuesta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Conciliación y corresponsabilidad
Identificación	**3.1.4 Impulsar el uso de las nuevas tecnologías de la información (video conferencias) para reuniones**
Objetivos que persigue	Evitar continuos viajes y desplazamientos y favorecer de este modo la conciliación
Descripción detallada de las medidas	-Garantizar que se hace un uso equilibrado de esta medida entre hombres y mujeres, de tal modo que no se convierta en una medida discriminatoria que promueva que los hombres sí viajen y las mujeres no -Conocer el ahorro en tiempo y coste frente a las reuniones que implican desplazamiento
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Dirección Recursos Humanos y Organización / Representación social
Recursos asociados	Dirección Gestión Personal / Dirección Relaciones Laborales / Dirección Sistemas
Indicadores de seguimiento	-Nº de viajes y dietas desagregados por sexo -Nº de videoconferencias realizadas -Nº de participantes videoconferencias por sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	Conciliación y corresponsabilidad
Identificación	**3.1.5 Velar por el respeto al derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, con especial vigilancia al cumplimiento en situaciones que requieren especial protección**
Objetivos que persigue	Garantizar el cumplimiento de un derecho reconocido en convenio, en aras al respeto al tiempo privado de las personas que trabajan en RTVE
Descripción detallada de las medidas	-Prestar especial atención a aquellos casos en que las personas se encuentren en situación de incapacidad temporal, además de otros, como las vacaciones -Recordar la necesidad de dar cumplimiento a este derecho, a través de comunicaciones por correo electrónico, aviso en intranet o cualquier otro medio que se estime oportuno, especialmente a los y las responsables que tienen equipos a su cargo -Tomar las medidas correctoras oportunas en aquellas áreas donde se compruebe que no se cumple (a través de instrumentos tales como la medición del tráfico de correos fuera del horario laboral) -Promover acciones para que se respete este derecho. Ejemplo: cuando se vaya a enviar un correo electrónico fuera del horario laboral, recibir un aviso con sugerencia para enviarlo al día siguiente
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Dirección Comunicación y Participación / Dirección Sistemas
Indicadores de seguimiento	-Nº de correos enviados fuera del horario laboral -Nº de avisos recordatorio publicados en Intranet/ N º de correos remitidos a responsables

3.2 Infrarrepresentación femenina

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Identificación	**3.2.1 Compromiso de la Dirección para fomentar la igualdad de trato y oportunidades reales entre hombres y mujeres**
Objetivos que persigue	Favorecer la participación de las mujeres en la toma de decisiones
Descripción detallada de las medidas	-Identificar y corregir las desigualdades en la representación de mujeres y hombres en las direcciones, subdirecciones, puestos de mando y puestos de decisión de los diferentes programas en todas las unidades de RTVE y proponer medidas concretas para cada división -La Comisión de Igualdad recibirá semestralmente información (desagregada por sexo) sobre todos los procesos de selección realizados -En todos aquellos en los que sea una elección de confianza (libre designación) se requerirá una cuota mínima del 33% del sexo menos representado
Personas destinatarias	Trabajadoras de RTVE
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan con revisión anual de cumplimiento
Responsable	Comité Dirección / Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Subdirección Compensación y Gestión de Talento
Indicadores de seguimiento	-Nº de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad -Evolución de la promoción profesional de mujeres por puesto -Información desagregada por sexo de los procesos de selección

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Identificación	**3.2.2 Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, áreas y ocupaciones**
Objetivos que persigue	Corregir la segregación tanto vertical como horizontal que afecta a las mujeres
Descripción detallada de las medidas	-Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad para lograr una participación equilibrada -Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres -Incluir como criterio de nombramiento la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades -Hacer análisis de las causas por las que las mujeres no acuden a los eventos y dispositivos realizados fuera de las instalaciones (vuelta ciclista, galas…)
Personas destinatarias	Trabajadoras de RTVE
Cronograma de implantación	Revisión y evaluación de cumplimiento con carácter anual
Responsable	Comité Dirección / Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Dirección Organización y Presupuestos
Indicadores de seguimiento	-Identificación de desigualdades y establecimiento de medidas correctoras -Nº de movimientos de mujeres por nº total de movimientos en la empresa -Detección de barreras en las políticas de promoción vigentes y en caso de detección de éstas, propuesta de modificación de medidas correctoras en convenio -Estudio realizado/año

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Identificación	**3.2.3 Establecer programas de mentorización orientados a mujeres para asumir responsabilidades**
Objetivos que persigue	Favorecer la promoción profesional de las mujeres, a fin de alcanzar una participación equilibrada de hombres y mujeres en puestos directivos
Descripción detallada de las medidas	-Reforzar aspectos relacionales enfocados al desarrollo profesional, discusión de aspiraciones, progresión, conocimiento de la empresa -Intercambiar experiencias y conocimientos, entre la directiva que mentoriza y la trabajadora mentorizada -Incrementar la presencia de mujeres en programas de mentorización y en desarrollo directivo para facilitar su presencia en posiciones de liderazgo
Personas destinatarias	Trabajadoras de RTVE
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de igualdad con carácter anual
Responsable	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	Dirección Comunicación y Participación / Subdirección Compensación y Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	-Nº directivas participantes en el programa -Nº de mujeres mentorizadas -Nº de horas destinadas al programa de mentorización -Encuesta de valoración de la experiencia

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Identificación	**3.2.4 Representación equilibrada de hombres y mujeres en las diferentes comisiones y comités de RTVE**
Objetivos que persigue	Alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres y promover un cambio cultural en la empresa
Descripción detallada de las medidas	-Incrementar la presencia de mujeres en la representación unitaria -Incrementar la presencia de mujeres en la representación de delegados y delegadas de prevención -Incrementar la presencia de mujeres integrantes de estas comisiones en representación de la empresa -Dar preferencia al sexo infrarrepresentado a la hora de determinar las personas integrantes en cada una de las comisiones/comités
Personas destinatarias	Representación legal de las trabajadoras y trabajadores / Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Recursos Humanos y Organización / Representación social
Recursos asociados	Todas las áreas que tengan presencia en comisiones/comités
Indicadores de seguimiento	-Relación de comisiones y comités en RTVE -Nº de miembros que los forman (n º empresa y n º parte social) desagregados por sexo -Comparativa en la evolución de hombres y mujeres -Identificación de desigualdades y establecimiento de medidas correctoras

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Identificación	**3.2.5 Promover la participación de trabajadoras en programas formativos de desarrollo del talento femenino**
Objetivos que persigue	-Contribuir a la formación de las mujeres en habilidades directivas para favorecer e impulsar su promoción profesional dentro de la empresa, y así lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones -Impulsar el desarrollo del talento femenino en RTVE
Descripción detallada de las medidas	-Realizar una convocatoria pública y abierta para todas las mujeres que cumplan los requisitos -Garantizar la transparencia del proceso y la igualdad de condiciones en el acceso a esta formación -Estudiar la creación de un programa propio de formación interna especifico de desarrollo directivo para mujeres con la colaboración del Instituto RTVE
Personas destinatarias	Trabajadoras de RTVE
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del II Plan de igualdad con carácter anual
Responsable	Dirección Recursos Humanos y Organización / Subdirección Compensación y Gestión del Talento / Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	-Nº de trabajadoras a las que se envía convocatoria -Nº de candidaturas recibidas -Nº de mujeres que han recibido formación y han promocionado

3.3 Contratación, selección y promoción

Ficha de Medida	
Área de actuación	Contratación, selección y promoción
Identificación	**3.3.1 Activar mecanismos para aumentar el número de mujeres en aquellas áreas del Banco de Datos donde se encuentren infrarrepresentadas**
Objetivos que persigue	Incrementar el nº de mujeres contratadas en aquellas áreas de la empresa donde su representación es menor
Descripción detallada de las medidas	-Establecer convenios de colaboración con centros de estudios y/o Universidades -Identificar las áreas de la empresa donde se ha detectado que se da una mayor infrarrepresentación de mujeres
Personas destinatarias	Mujeres candidatas externas
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del Plan
Responsable	Subdirección Compensación y Gestión del Talento
Recursos asociados	Personal técnico de gestión del talento
Indicadores de seguimiento	-Áreas de estudio del Banco de Datos donde se observa que hay menos mujeres -Áreas de trabajo donde la presencia de mujeres es menor -Nº de mujeres en el Banco de datos por áreas/ Nº de mujeres tras la puesta en marcha de acciones -Nº de convenios de colaboración establecidos

3.4 Sistema retributivo

Ficha de Medida	
Área de actuación	Sistema retributivo
Identificación	**3.4.1 Analizar y hacer seguimiento la estructura retributiva y todos los complementos salariales desagregados por sexos**
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva y la objetividad de la política salarial vinculando al sistema de evaluación por objetivos
Descripción detallada de las medidas	-Realizar un diagnóstico salarial anual donde se analicen las partes que componen el salario, del origen de las cuantías, distinguiendo entre fija y variable en función de las ocupaciones tipo, grupos profesionales, puestos y/o funciones para corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución -En el caso de detectar una brecha salarial en algún departamento superior al 25 % de media aritmética o mediana, la empresa establecerá las medidas señaladas en el RD 902 /2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del II Plan de Igualdad en el primer año de su vigencia con carácter anual
Responsable	Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Comisión de Igualdad
Indicadores de seguimiento	-Dato de la brecha salarial en el resultado de diagnóstico anual y comparativa con año anterior -Datos de política salarial y de plantilla desagregados por sexo: retribuciones totales, retribuciones de complementos salariales y percepciones extrasalariales -Medidas acometidas -Brechas corregidas

Eje 4. Salud laboral

4.1 Prevención de riesgos laborales y salud

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención de riesgos laborales y salud
Identificación	**4.1.1 Actualización y revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la perspectiva de género**
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres
Descripción detallada de las medidas	-Realizar la evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales, con perspectiva de género -Recoger y explotar datos desagregados por sexo teniendo en cuenta las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres -Revisar los protocolos y procedimientos de PRL y adaptarlos a lenguaje no sexista -Continuar con los protocolos y medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia -Dotar de prendas de protección individual adaptadas a la morfología femenina, siempre que existan en el mercado
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Prevención Riesgos Laborales y Salud
Recursos asociados	Dirección Gestión Personal
Indicadores de seguimiento	-Revisión del plan -Nº medidas ER modificadas y puestas en marcha -Nº EPIS adaptados solicitados y EPIS adaptados facilitados/año -Nº de permisos de lactancia

	-Nº de mujeres con suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y /año -Nº de mujeres con suspensión del contrato por lactancia natural/año -Nº de accidentes laborales y enfermedades profesionales desagregados por sexo -Nº de bajas por accidentes laborales y enfermedades profesionales desagregadas por sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención de riesgos laborales y salud
Identificación	**4.1.2 Sensibilización en promoción de la salud con perspectiva de género de manera equilibrada de mujeres y hombres**
Objetivos que persigue	Promocionar la salud de mujeres y hombres
Descripción detallada de las medidas	-Realizar campañas de prevención de enfermedades específicas de cada sexo en número equilibrado para ambos -Incluir de pruebas específicas para las mujeres en los protocolos de vigilancia de la salud -Crear el espacio +activa mujer. Realización de charlas/conferencias sobre temas que impacten directamente en la salud de las mujeres
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad con revisión anual
Responsable	Dirección Prevención Riesgos Laborales y Salud / Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	Dirección Comunicación y Participación

Indicadores de seguimiento	-Nº de campañas realizadas -Creación y comunicación del espacio +activa mujer -Nº de charlas /conferencias realizadas (online- presencial) -Nº participantes en cada modalidad desagregados por sexo -Nº pruebas médicas específicas para mujeres

4.2 Violencia de género

Ficha de Medida	
Área de actuación	Violencia de género
Identificación	**4.2.1 Guía práctica para el abordaje de la violencia de género en RTVE**
Objetivos que persigue	Implementar en RTVE una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género, proporcionando apoyo a las trabajadoras que la sufran
Descripción detallada de las medidas	-Elaborar una guía que recoja los derechos legalmente establecidos en el ET de las mujeres víctimas de violencia, junto con los establecidos en el III Convenio Colectivo y su difusión a la plantilla -Difusión de la guía e información a la plantilla de los derechos y medidas de protección integral de RTVE contra la violencia de género -Facilitar el teletrabajo a las mujeres víctimas violencia de género siempre que su puesto lo permita, si así lo solicitan -Establecer figuras de referencia en RTVE, previa formación adecuada, para que puedan actuar como asesoras internas en derechos laborales y/o apoyo emocional y garantizar que las mujeres víctimas de violencia de género sean escuchadas y orientadas para obtener ayuda -Informar a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de medidas presentadas por violencia de género así como las adoptadas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad con revisión anual
Responsable	Dirección Recursos Humanos y Organización / Dirección Relaciones Laborales
Recursos asociados	Dirección Comunicación y Participación / Dirección Prevención Riesgos Laborales y Salud / Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad

Indicadores de seguimiento	-Fecha de elaboración de la guía -Nº de acciones de difusión y canales empleados -Nº de personas que han visualizado la guía desagregadas por sexo -Nº de solicitudes y medidas adoptadas desagregadas por sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	Violencia de género
Identificación	**4.2.2 Sensibilización sobre la violencia de género en RTVE**
Objetivos que persigue	Generar un entorno laboral libre de violencia y sensibilizar a la plantilla sobre la tolerancia cero a la violencia contra las mujeres
Descripción detallada de las medidas	-Establecer convenios con administraciones, organismos y entidades especializadas en atención y apoyo a las víctimas de violencia de género -Adhesión a campañas institucionales para la prevención y protección de las mujeres contra la violencia de género, y continuar con la campaña Punto violeta -Continuar con la adhesión a la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género" a través del grupo SEPI, en el ámbito de la sensibilización para conseguir una sociedad libre de violencia machista
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad con revisión anual
Responsable	Subdirección Coordinación Relaciones Institucionales
Recursos asociados	Dirección Comunicación y Participación
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones de difusión y canales empleados -Nº de campañas realizadas -Nº de personas que han visualizado las campañas desagregado por sexo

4.3 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Identificación	**4.3.1 Actualización y revisión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**
Objetivos que persigue	Prevenir y detectar conductas de acoso sexual y por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto y la dignidad de las personas
Descripción detallada de las medidas	-Adecuar el procedimiento de actuación previsto en el protocolo vigente a la realidad actual, de manera negociada con la representación social y anexarlo al II Plan de Igualdad de RTVE -Incorporar los cambios referentes a asesoría confidencial, instrucción, protección de datos y medidas cautelares -Realizar un seguimiento y evaluación del protocolo con el fin de establecer procedimientos para su actualización y mejora -Acompañar a las victimas una vez finalizado el proceso
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Aprobación: En la fecha de aprobación del II Plan de Igualdad Revisión y mejora continua durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Dirección Relaciones Laborales / Dirección Recursos Humanos y Organización / Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	-Informe semestral de seguimiento -Verificación de la revisión del protocolo -Nº de cambios introducidos -Nº de casos atendidos y rechazados, tipología de los casos y soluciones adoptadas

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Identificación	**4.3.2 Sensibilización en prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
Objetivos que persigue	-Proporcionar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo en RTVE -Conocer por parte de la plantilla los principios y valores que deben respetarse en RTVE y aquellas conductas que resultan inadmisibles
Descripción detallada de las medidas	-Difundir el contenido y procedimiento del protocolo de actuación frente al acoso y por razón de sexo por todos los medios disponibles en RTVE (ADI, intranet, manual de acogida, correo…) -Elaborar y difundir una guía con contenidos y ejemplos adaptados al entorno de RTVE para ayudar a identificar las situaciones que puedan dar lugar a consideración de acoso sexual y por razón de sexo frente a comportamientos "naturalizados" y "normalizados" -Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigida a toda la plantilla -Introducir medidas de acción positiva en las áreas masculinizadas de la empresa en caso de ser necesario y hacer seguimiento de las mismas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Dirección Comunicación y Participación / Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	-Guía sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo -Nº de campañas realizadas -Nº de acciones de difusión y canales empleados -Nº de medidas de acción positivas introducidas

Eje 5. Relaciones con el entorno

5.1 Empresas proveedoras y subcontratadas

Ficha de Medida	
Área de actuación	Empresas proveedoras y subcontratadas
Identificación	**5.1.1 Compromiso con la igualdad en la contratación de servicios externos**
Objetivos que persigue	Comprometer a las empresas proveedoras y suministradoras en la incorporación del respeto a las medidas de igualdad real entre mujeres y hombres convirtiendo a RTVE en una empresa tractora de igualdad
Descripción detallada de las medidas	-Incluir en los pliegos de contratación el cumplimiento de la normativa de los planes de igualdad para las empresas licitadoras y su vigencia durante la duración del contrato. En el caso de empresas de menos de 50 personas no obligadas por ley a día de hoy a tener un plan de igualdad, valorar en positivo, siempre que sea posible de acuerdo con la normativa de contratación pública aplicable, que éstas hayan adquirido un compromiso interno con la igualdad entre mujeres y hombres -Incluir en los pliegos de contratación el respeto a los principios de igualdad entre mujeres y hombres por parte de las empresas externas en consonancia con el compromiso que tiene RTVE como servicio público, recogidos en la Guía de Igualdad de RTVE -Establecer como acción positiva, siempre que sea posible de acuerdo con la normativa de contratación pública aplicable, la contratación de empresas externas que tienen incorporada en su plantilla víctimas de violencia de género -Informar a las empresas contratadas por RTVE de la política de tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo y del procedimiento de actuación en el caso de que se vea implicado su personal
Personas destinatarias	Empresas externas que tengan una vinculación contractual con RTVE
Cronograma de implantación	Seis meses desde la vigencia del II Plan de Igualdad

Responsable	Dirección Compras / Dirección Prevención Riesgos Laborales y Salud
Recursos asociados	Personal técnico de contratación / Personal técnico de prevención
Indicadores de seguimiento	-Verificación de la existencia de la inclusión en los pliegos de contratación de las medidas que tienen que cumplir las empresas externas en materia de igualdad -Nº empresas colaboradoras y/o proveedoras que tienen un compromiso con la igualdad -Nº empresas menos 50 personas contratadas que tengan Planes de Igualdad -Nº empresas contratadas por RTVE informadas del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo -Nº empresas contratadas que tengan en su plantilla víctimas de violencia de género

Ficha de Medida	
Área de actuación	Empresas proveedoras y subcontratadas
Identificación	**5.1.2 Compromiso con la igualdad en la contratación con empresas productoras**
Objetivos que persigue	Comprometer a las empresas productoras en la incorporación del respeto a las medidas de igualdad real entre mujeres y hombres
Descripción detallada de las medidas	Incluir en la documentación contractual la necesidad del respeto a los principios de igualdad entre mujeres y hombres por parte de las empresas productoras en consonancia con el compromiso que tiene RTVE como servicio público
Personas destinatarias	Empresas productoras que tengan una vinculación contractual con RTVE
Cronograma de implantación	Seis meses desde la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Compras
Recursos asociados	Personal técnico de contratación

Indicadores de seguimiento	-Verificación de la existencia de la inclusión en la documentación contractual de las medidas que tienen que cumplir las empresas productoras -Nº empresas productoras contratadas que manifiestan por escrito tener un compromiso con la igualdad

Eje 6. Comunicación

6.1 Comunicación: medidas generales

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación: medidas generales
Identificación	**6.1.1 Facilitar herramientas para utilizar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo**
Objetivos que persigue	Garantizar que los textos y todo tipo de comunicación utilice lenguaje no sexista e inclusivo
Descripción detallada de las medidas	Adquirir o desarrollar una herramienta informática que facilite la adecuación de los textos y todo tipo de comunicaciones de la organización a lenguaje no sexista e inclusivo
Personas destinatarias	Personal de comunicación y de todas aquellas áreas, que emiten comunicaciones internas y externas
Cronograma de implantación	Durante los dos primeros años de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Comunicación y Participación / Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Dirección Compras
Indicadores de seguimiento	-Estudio de adquisición de la herramienta -Implantación de uso- nº de personas usuarias -Textos revisados y corregidos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación: medidas generales
Identificación	**6.1.2 Promoción de los reconocimientos de RTVE en materia de igualdad, lucha contra la violencia de género y responsabilidad social empresarial**
Objetivos que persigue	Visibilizar el compromiso de RTVE en materia de igualdad, así como cumplir con los cometidos encomendados a ese respecto como medio de comunicación de titularidad estatal
Descripción detallada de las medidas	Publicación de los reconocimientos que reciba RTVE a través de todos los canales disponibles tanto internos como externos: ✓ Intranet y ADI ✓ Web corporativa ✓ Canales de radio y televisión ✓ RRSS
Personas destinatarias	Toda la plantilla / La sociedad
Cronograma de implantación	Desde la firma del II Plan de igualdad y durante toda su vigencia
Responsable	Dirección Comunicación y Participación
Recursos asociados	Aquellas direcciones responsables de los programas o acciones que hayan sido reconocidas
Indicadores de seguimiento	-Nº de reconocimientos recibidos -Nº de publicaciones producidas -Nº de canales por los que se ha difundido -Nº de visualizaciones

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación: medidas generales
Identificación	**6.1.3 Realización de campañas periódicas y divulgativas de hitos significativos relacionados con la igualdad**
Objetivos que persigue	-Visibilizar el compromiso de RTVE en materia de igualdad y representación no estereotipada e igualitaria de las mujeres, así como el cumplimiento con los cometidos encomendados a ese respecto como medio de comunicación de titularidad estatal -Participar en la difusión y el conocimiento de las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad
Descripción detallada de las medidas	-Crear campañas y organizar acciones (mesas redondas, conferencias…) al menos en estas materias: situación de las mujeres, brechas existentes y violencia contra las mujeres -Elaborar un calendario con las fechas significativas en lo referente a igualdad entre mujeres y hombres, al menos estas fechas: ✓ 11 de febrero: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia ✓ 8 de marzo: Día Internacional de las Mujeres ✓ 25 de noviembre: Día Internacional de lucha contra la Violencia de Género
Personas destinatarias	Toda la plantilla / La sociedad
Cronograma de implantación	Desde la puesta en marcha de la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Comunicación y Participación / Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	Editoras de igualdad / Direcciones de programas, contenidos, web…

Indicadores de seguimiento	-Nº de campañas internas y externas realizadas y temáticas de los contenidos -Nº de acciones realizadas y temáticas de los contenidos -Canales de difusión -Nº de visualizaciones

6.2 Comunicación interna

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación interna
Identificación	**6.2.1 Visibilidad y mantenimiento del espacio de igualdad en la intranet corporativa y en ADI**
Objetivos que persigue	Facilitar el acceso a todos los contenidos corporativos de igualdad (Plan de igualdad, protocolo de acoso, informes de igualdad, Observatorio de Igualdad, Guía de Conciliación de RTVE, Guía de Igualdad de RTVE, Protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, etc.)
Descripción detallada de las medidas	-Incorporar tanto en intranet como en ADI un acceso permanente, claro y visible a los contenidos de la organización en materia de igualdad -Documentos descargables
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	El primer año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Comunicación Corporativa / Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Dirección Bienestar laboral, Igualdad y Diversidad / Dirección Sistemas
Indicadores de seguimiento	-Nº de visitas desde intranet y ADI -Nº de descargas -Comprobación periódicamente de la actualización de la información

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación interna
Identificación	**6.2.2 Elaborar y difundir a las distintas áreas de RTVE un manual para la utilización de lenguaje no sexista e inclusivo**
Objetivos que persigue	Garantizar que las comunicaciones de la organización respetan el principio de igualdad y son inclusivas
Descripción detallada de las medidas	-Elaborar un manual para el uso del lenguaje no sexista e inclusivo que abarque todos los ámbitos de la empresa, en todos los tipos de comunicación: ✓ En la comunicación escrita ✓ En la comunicación oral ✓ En la comunicación visual ✓ En la comunicación digital -Sensibilizar y formar a toda la plantilla del manual, difundiéndose a través de canales de comunicación habituales en la empresa y destacándose en el espacio de igualdad para que todo el personal de RTVE tenga acceso a esta materia
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la puesta en marcha del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Comunicación Corporativa
Recursos asociados	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad / Dirección Instituto RTVE / Observatorio de Igualdad / Editoras de Igualdad
Indicadores de seguimiento	-Creación del manual -Nº y tipo de canales de difusión empleados -Incorporación en el espacio de igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación interna
Identificación	**6.2.3 Plan de comunicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación**
Objetivos que persigue	Dar a conocer a la plantilla el plan de igualdad y las medidas contenidas en él, así como acciones o actividades de igualdad que se vayan a realizar
Descripción detallada de las medidas	Elaborar un plan de comunicación anual que recoja campañas y medidas para dar a conocer el Plan de Igualdad, protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, Guía de Igualdad de RTVE etc.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la puesta en marcha del II Plan de Igualdad. Elaboración anual
Responsable	Dirección Comunicación Corporativa / Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	Equipos gestión de personal
Indicadores de seguimiento	-Plan anual y comunicación del mismo a la Comisión de Igualdad -Nº de campañas realizadas -Nº de visualizaciones en las campañas que sean difundidas por intranet y ADI desagregadas por sexos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación interna
Identificación	**6.2.4 Realización de encuestas sobre igualdad**

Objetivos que persigue	-Saber qué conocimiento tiene la plantilla sobre la igualdad en la organización -Conocer la evolución de la cultura empresarial y detectar carencias o áreas de mejora
Descripción detallada de las medidas	Realizar encuestas de igualdad periódicas por el/los canales adecuados que podrán realizarse conjuntamente o integrarse con las previstas en la medida 3.1.1.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2 encuestas durante la vigencia del II plan de Igualdad: 1ª- año 2 2ª- año 4
Responsable	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	Comisión de Igualdad / Dirección Sistemas/ Dirección Comunicación Corporativa
Indicadores de seguimiento	-Nº de participantes desagregados por sexo -Resultados obtenidos desagregados por sexo -Comparativa entre ambas encuestas

6.3 Comunicación externa

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación externa
Identificación	**6.3.1 Mejora de la visibilidad y mantenimiento del espacio de Igualdad en web corporativa y RRSS**
Objetivos que persigue	-Visibilizar el compromiso de RTVE con la igualdad -Cumplir los mandatos legales de contribuir a la difusión de una correcta imagen de las mujeres, prevención de la violencia de género y contribución a la igualdad
Descripción detallada de las medidas	-Crear un acceso directo destacado y visible al portal de igualdad y sus contenidos -Dar mayor presencia de los contenidos referentes a igualdad en redes sociales -Difundir campañas institucionales o propias
Personas destinatarias	Toda la plantilla / La sociedad
Cronograma de implantación	Durante el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Comunicación y Participación / Dirección Recursos Humanos y Organización
Recursos asociados	Subdirección Coordinación Relaciones Institucionales / Dirección Responsabilidad Social Corporativa / Dirección Contenidos
Indicadores de seguimiento	-Verificación de la web y RRSS de RTVE -Nº de campañas emitidas -Nº de pases -Nº de canales por los que se ha emitido /-Nº de visualizaciones

6.4 Participación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Participación
Identificación	**6.4.1 Incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres y perspectiva de género en las acciones del área de Participación**
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las acciones de Participación
Descripción detallada de las medidas	Selección de los criterios de igualdad y perspectiva de género que han de cumplirse en las acciones de Participación
Personas destinatarias	-Toda la plantilla -La sociedad
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Comunicación y Participación
Recursos asociados	Equipos de gestión de personas requeridos / Comisión de Igualdad (para participar en la definición de los criterios)
Indicadores de seguimiento	-Documentación con los criterios seleccionados -Evaluación y seguimiento del número de participantes desagregados por sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	Participación
Identificación	**6.4.2 Fomento de relaciones con organizaciones de mujeres**
Objetivos que persigue	Visibilizar el compromiso de la Corporación con la igualdad entre mujeres y hombres
Descripción detallada de las medidas	Fomentar las relaciones con organizaciones de mujeres
Personas destinatarias	La sociedad
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Observatorio de Igualdad
Recursos asociados	Dirección Comunicación y Participación
Indicadores de seguimiento	-Actas de las reuniones del Observatorio de Igualdad -Informes realizados por el Observatorio de Igualdad

6.5 Instituto RTVE

Ficha de Medida	
Área de actuación	Instituto RTVE
Identificación	**6.5.1 Aplicación del lenguaje no sexista y la perspectiva de género a todas las comunicaciones realizadas por el Instituto RTVE**
Objetivos que persigue	Ofrecer una imagen igualitaria y equilibrada y una correcta representación de mujeres y hombres en todos los canales de comunicación del Instituto RTVE (web y RRSS)
Descripción detallada de las medidas	-Capacitación del personal responsable de los canales de comunicación del Instituto RTVE en el uso del lenguaje no sexista, así como en una correcta, equilibrada y no estereotipada representación de hombres y mujeres -Revisar la página web y RRSS del Instituto RTVE -Revisar y corregir la publicidad de los cursos -Corregir aquellas imágenes y textos que sea necesario -Revisar y corregir los formularios e impresos para sustituir los términos en masculino por los términos o fórmulas adecuadas
Personas destinatarias	Toda la plantilla / Alumnado del Instituto RTVE
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Comunicación y Participación / Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	-Certificado de capacitación o realización de la formación recibida -Revisión de los canales de comunicación y que se hayan realizado las modificaciones oportunas

	-Revisión de los impresos y formularios/ modificaciones realizadas -Nº de personas que han recibido el certificado desagregado por sexo

Eje 7. Formación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Identificación	**7.1 Gestión de formación en igualdad**
Objetivos que persigue	-Integrar la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en la gestión del Instituto RTVE y en las formaciones que realiza -Coordinar la Comisión de Formación y la Comisión de Igualdad -Cumplir el Mandato del Pacto de Estado contra la violencia de género
Descripción detallada de las medidas	-Elaborar, aprobar y desarrollar el plan de formación interna obligatoria en materia de igualdad por la Comisión de Igualdad, que contendrá al menos: cursos de sensibilización para la plantilla, formación para los equipos directivos en sesgos, cursos para áreas técnicas masculinizadas y cursos de sensibilización en conciliación y corresponsabilidad -Incorporación transversal en los programas de formación del Instituto RTVE contenidos especializados en comunicación y género -Revisar y actualizar los materiales publicados en materia de igualdad entre mujeres y hombres introduciendo uso no sexista del lenguaje y perspectiva de género -Impulsar la publicación de nuevos materiales de igualdad de RTVE y darles visibilidad en los programas formativos que establezca el Instituto RTVE en colaboración con otras entidades -Formar de manera específica a quienes componen la Comisión de Igualdad sobre claves para la gestión de la igualdad en la empresa y planes de igualdad
Personas destinatarias	Integrantes Comisión Igualdad y Comisión de Formación / Toda la plantilla / Personas en puestos de toma de decisiones
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad

Responsable	Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Observatorio de Igualdad / Editoras de igualdad / Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad / Comisión de Igualdad / Comisión de Formación
Indicadores de seguimiento	-Aprobación plan de formación de igualdad -Desarrollo del plan de formación de igualdad -Nº y distribución por sexo del equipo de formación en igualdad -Acuerdos actas Comisión de Formación -Nº de publicaciones revisadas y reeditadas -Nº de nuevas publicaciones realizadas -Nº entidades que utilizan manuales editados por el Instituto RTVE -Nº de cursos ofertados/realizados -Nº personas formadas desagregadas por sexo y curso

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Identificación	**7.2 Formación en igualdad del profesorado**
Objetivos que persigue	-Cumplir el Mandato del Pacto de Estado contra la Violencia de Género -Introducir la perspectiva de género y conceptos de igualdad en todas las formaciones que se realizan en el Instituto RTVE en base a la Guía de Igualdad de RTVE -Equilibrar el número de mujeres y hombres en el profesorado
Descripción detallada de las medidas	-Formar al profesorado para la introducción de la perspectiva de género y el uso de lenguaje no sexista e inclusivo -Ampliar las horas dedicadas expresamente a género y comunicación en los ciclos formativos con especial atención a la

	violencia contra las mujeres y a la Igualdad a partir de la Guía de Igualdad de RTVE -Revisar los materiales formativos del Instituto RTVE: uso de lenguaje no sexista e inclusivo, revisión de las imágenes utilizadas, presencia equilibrada de mujeres y hombres, y contenidos de igualdad -Introducir sistemas de análisis de la perspectiva de género de los contenidos audiovisuales producidos -Introducir la perspectiva de género y lenguaje no sexista e inclusivo en las formaciones internas y especializadas -Revisar y comprobar la introducción de contenidos de igualdad y perspectiva de género en todos los másteres en los que participa RTVE y en general, en todas las formaciones externas -Crear una herramienta/formulario para que se puedan inscribir las trabajadoras que tengan interés en impartir formación que cumplan los requisitos oficialmente requeridos -En condiciones de igualdad de formación y capacidad, seleccionar al profesorado del sexo menos representado -Impulsar la incorporación de mujeres docentes, especialmente de aquellas áreas masculinizadas
Personas destinatarias	Alumnado del Instituto RTVE / Profesorado del Instituto RTVE
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Observatorio de Igualdad / Editoras de igualdad / Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad / Comisión de igualdad
Indicadores de seguimiento	-Nº de cursos y temarios impartidos al profesorado -Nº de docentes desagregados por sexo beneficiados de la formación -Nº de horas de ampliación y detalle de los cursos formativos en los que se ha incorporado el género y la comunicación -Nº de materiales formativos del Instituto RTVE revisados

	-Nº de cursos internos y externos revisados en relación al lenguaje inclusivo y no sexista -Detalle de los másteres y formación externa en general, en los que se ha introducido los contenidos de Igualdad y perspectiva de género -Creación del formulario para las trabajadoras interesadas en impartir formación y nº de candidatas con revisión anual -Nº de mujeres y hombres del equipo del profesorado del Instituto RTVE con revisión anual -Nº de profesoras y profesores incorporados y detalle de las candidaturas previas a la realización de la selección con revisión anual -Nº de programaciones y temarios revisados -Nº de programaciones adaptados y/o corregidos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Identificación	**7.3 Formación obligatoria en igualdad para toda la plantilla**
Objetivos que persigue	-Aplicar en el ámbito laboral la perspectiva de género, con el fin de detectar y erradicar sesgos y estereotipos existentes mediante la formación a toda la empresa -Contribuir a la transformación de RTVE y generar una cultura sensible a la desigualdad entre mujeres y hombres
Descripción detallada de las medidas	-Impartir formación básica obligatoria en igualdad a todas las personas de la Corporación y a las nuevas incorporaciones de RTVE -Implementar el desarrollo de los contenidos de la formación en igualdad que se encuentra en proceso bajo el soporte de la Guía de Igualdad de RTVE: Como introducir el enfoque de género en la comunicación, el lenguaje, la organización y la prevención de las violencias, que tratan estas materias:

	✓ Definiciones y conceptos básicos en materia de igualdad de género ✓ Las gafas violetas de la comunicación: cambiar el filtro con el que vemos y transmitimos el mundo ✓ Lo que no se nombra, no existe: uso no sexista del lenguaje ✓ Igualdad en el día a día en nuestras organizaciones: planes de igualdad, conciliación y corresponsabilidad y brechas ✓ Violencias machistas: asesinatos de mujeres como punta del iceberg de la desigualdad -Evaluación del aprovechamiento de la formación y seguimiento
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la puesta en marcha de la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Observatorio de Igualdad/Editoras de igualdad / Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones formativas realizadas -Nº de personas participantes desagregado por sexo -Nº de nuevas incorporaciones que han recibido formación desagregado por sexo -Nº de personas participantes por duración de la formación desagregada por sexo -Informe de evaluación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Identificación	**7.4 Formación obligatoria especializada para las personas con competencias y responsabilidad en Igualdad**

Objetivos que persigue	Garantizar que las personas con responsabilidad en el ámbito de la igualdad en RTVE integren la perspectiva de género en todas las intervenciones que realicen
Descripción detallada de las medidas	-Impartir formación avanzada a las personas que componen la Comisión de Igualdad y el Observatorio de Igualdad de RTVE -Impartir formación especializada a los delegados y delegadas sindicales -Las materias mínimas que deberán tratarse con mayor especialización son: ✓ Acoso sexual y por razón de sexo ✓ Uso del lenguaje no sexista ✓ Claves para la gestión de la igualdad en la empresa y planes de igualdad ✓ Violencia de género -Evaluar el aprovechamiento de la formación y seguimiento con el fin de detectar dificultades en su aplicación, mejoras y nuevas demandas
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad / Observatorio de Igualdad / Delegados y delegadas sindicales
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad / Editoras de igualdad / Observatorio de Igualdad
Indicadores de seguimiento	-Nº de formaciones realizadas y modalidad (presencial/online) -Nº total de personas participantes desagregado por sexo -Nº de personas participantes de la Comisión y del Observatorio desagregadas por sexo -Nº de delegados y delegadas participantes -Nº de personas participantes por duración de la formación desagregada por sexo -Informe de evaluación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Identificación	**7.5 Formación específica obligatoria en prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
Objetivos que persigue	-Proporcionar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo en RTVE -Conocer por parte de la plantilla los principios y valores que deben respetarse en RTVE y aquellas conductas que resultan inadmisibles
Descripción detallada de las medidas	Realizar formación específica obligatoria sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla, mandos intermedios, personal directivo y representación social
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Responsable	Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones formativas realizadas (presencial/en línea) -Nº de participantes en estas acciones desagregados por sexo y modalidad de formación -Nº de participantes en estas acciones desagregados por sexo y por horas de formación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Identificación	**7.6 Formación obligatoria específica en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género**
Objetivos que persigue	Integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva y salud laboral

Descripción detallada de las medidas	-Formar a las personas responsables de prevención de riesgos y salud en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva -Incorporar la perspectiva de género en la formación de prevención de riesgos que se haga para la plantilla
Personas destinatarias	Responsables de prevención de riesgos laborales
Cronograma de implantación	2º año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Dirección Prevención Riesgos Laborales y Salud
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones formativas y de sensibilización en PRL con perspectiva de género (presencial/en línea) -Nº de participantes en estas acciones desagregados por sexo y modalidad de formación. -Verificar que se ha incorporado la perspectiva de género en los cursos de PRL dirigidos a la plantilla

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Identificación	**7.7 Formación obligatoria específica en perspectiva de género para el área de Gestión del Talento**
Objetivos que persigue	Integrar la perspectiva de género en todas las fases del proceso de contratación, selección y promoción
Descripción detallada de las medidas	Formar a las personas integrantes del área de Gestión del Talento al menos en las siguientes materias aplicada a su ámbito de intervención: ✓ Uso no sexista del lenguaje en las ofertas y modelos de solicitudes ✓ Igualdad en la empresa
Personas destinatarias	Subdirección Compensación y Gestión del Talento

Cronograma de implantación	- 1º año de vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Subdirección Compensación y Gestión del Talento
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones formativas y de sensibilización realizadas (presencial/en línea) -Nº de participantes en estas acciones desagregados por sexo y modalidad de formación -Verificar que se ha incorporado la perspectiva de género en las ofertas de promoción, contratación y selección

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Identificación	**7.8 Formación obligatoria especializada sobre el tratamiento de la violencia de género**
Objetivos que persigue	-Favorecer que los contenidos que se difundan a través de cualquiera de los medios de RTVE no justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres -Realizar un correcto tratamiento sobre la violencia machista y sus múltiples manifestaciones
Descripción detallada de las medidas	-Realizar formación específica obligatoria sobre el tratamiento de la violencia machista en la emisión de contenidos teniendo en cuenta las recomendaciones de la Guía de Igualdad de RTVE -Aplicar en la emisión de los contenidos de RTVE los principios marcados por la legislación y las recomendaciones de la Guía de Igualdad de RTVE sobre la violencia contra las mujeres
Personas destinatarias	Todas las personas implicadas en la elaboración de los programas de actualidad e informativos (áreas de sociedad, edición y realización) / La sociedad
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad

Responsable	Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Direcciones de programas e informativos / Observatorio de Igualdad / Editoras de Igualdad
Indicadores de seguimiento	-Nº programas diferenciados por tipo de contenidos que recogen los requisitos y pautas establecidos -Nº programas diferenciados por canales que recogen los requisitos y pautas establecidos -Nº de acciones formativas y de sensibilización realizadas (presencial/en línea) -Nº de participantes en estas acciones desagregados por sexo, y modalidad de formación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Identificación	**7.9 Actualización formativa**
Objetivos que persigue	-Garantizar el acceso a la formación a personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiares o menores -Facilitar formación específica tras la reincorporación de una suspensión de contrato para evitar desafección -Actualización continua de conocimientos y habilidades -Favorecer que la formación se imparta en horarios que permitan la conciliación de la vida personal y familiar
Descripción detallada de las medidas	-Comunicar la oferta de formaciones a las personas que están en situación de excedencia por cuidado de familiares o menores -Comunicar al Instituto RTVE las necesidades de formación de las personas con fecha de reincorporación -Elaboración si es preciso de un plan de actualización por las direcciones en las que se van a reincorporar -Facilitar y garantizar el acceso a las formaciones ofertadas

	-Reserva de plazas en las formaciones que precisan las personas que se van a reincorporar -Procurar realizar las formaciones en horarios dentro de la jornada laboral y/o en el centro de trabajo cuando sea posible. Facilitar la formación on-line en estos casos como medida de conciliación
Personas destinatarias	Personas en situación de excedencia por cuidado de menores o familiares / Reincorporaciones tras suspensión de contrato
Cronograma de implantación	Desde la puesta en marcha de la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Dirección Recursos Humanos y Organización / Direcciones a las que pertenezcan las personas trabajadoras
Indicadores de seguimiento	-Nº de plazas y cursos ofertados -Nº de personas reincorporadas asistentes desagregado por sexo -Nº de asistentes desagregado por sexo
Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Identificación	**7.10 Seguimiento del proceso de formación**
Objetivos que persigue	-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres que reciban las formaciones -Facilitar la reducción de las áreas feminizadas o masculinizadas
Descripción detallada de las medidas	-Facilitar que la asistencia a las formaciones sea equilibrada -Extender la oferta formativa de forma accesible para toda la plantilla -Facilitar el acceso a formaciones diferentes al puesto de trabajo favoreciendo la reducción de las áreas feminizadas o masculinizadas

	-Primar la presencia del sexo menos representado en aquellos cursos destinados para puestos con una presencia desequilibrada de mujeres y hombres
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Dirección Instituto RTVE
Recursos asociados	Dirección Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad / Editoras de igualdad / Direcciones afectadas
Indicadores de seguimiento	-Nº acciones formativas por puesto desagregadas por sexo -Comunicación de la oferta formativa -Nº asistentes desagregados por sexo y por tipo de formación (presencial/a distancia)

Eje 8. Contenidos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Contenidos
Identificación	**8.1 Difusión de contenidos con presencia equilibrada de mujeres y hombres**
Objetivos que persigue	Promover la emisión de una imagen igualitaria, equilibrada y plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y estereotipos sexistas, así como una participación activa de las mujeres en las funciones que desempeñen en los diferentes ámbitos de la vida, con especial incidencia en los contenidos de la programación dirigida a la población infantil y juvenil
Descripción detallada de las medidas	-Crear una base de datos de expertas de consulta interna común para todas las divisiones de RTVE que sea accesible y permita su actualización a través de un sistema informatizado -Desarrollar programas, como el 50/50 de la BBC, de registro de la presencia de mujeres y hombres en programas y emisiones
Personas destinatarias	La sociedad
Cronograma de implantación	Desde la puesta en marcha de la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Observatorio de Igualdad
Recursos asociados	Dirección Sistemas / Direcciones de programas
Indicadores de seguimiento	-Fecha creación base de datos -Nº de mujeres expertas incorporadas -Nº de consultas base de datos desagregada por sexo -Nº de consultas base de datos desagregadas por áreas -Nº de personas que aparecen en pantalla/emisiones de radio desagregados por programas y por sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	Contenidos
Identificación	**8.2 Editora de igualdad para la web y redes sociales**
Objetivos que persigue	-Promover el respeto, el conocimiento y la difusión del principio de igualdad de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier forma de desigualdad y discriminación por razón de sexo -Velar por el cumplimiento de los compromisos normativos y de responsabilidad social en materia de igualdad en los contenidos emitidos en redes sociales y la web de RTVE
Descripción detallada de las medidas	Incorporar una Editora de igualdad para la web y redes sociales
Personas destinatarias	La sociedad
Cronograma de implantación	Desde la puesta en marcha vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Observatorio de Igualdad
Recursos asociados	Direcciones de programas
Indicadores de seguimiento	-Nombramiento Editora web y redes sociales -Comunicación a la plantilla -Participación desagregada en canales y contenidos -Nº de acciones realizadas y su desglose

Ficha de Medida	
Área de actuación	Contenidos
Identificación	**8.3 Difusión de contenidos comprometidos con la igualdad**
Objetivos que persigue	-Incorporar la perspectiva de género en la emisión de los contenidos de RTVE fomentando los valores de igualdad entre mujeres y hombres. -Garantizar que los contenidos de RTVE sean adecuados y acordes con la igualdad de género -Promover el respeto, el conocimiento y la difusión del principio de igualdad de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier forma de desigualdad y discriminación por razón de sexo en la actividad de RTVE
Descripción detallada de las medidas	Elaborar pautas y requisitos mínimos en materia de igualdad que deben cumplir los contenidos emitidos por los diferentes canales de RTVE
Personas destinatarias	La sociedad
Cronograma de implantación	Revisión anual desde la puesta en marcha de la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Observatorio de Igualdad
Recursos asociados	Editoras de igualdad / Direcciones de programas
Indicadores de seguimiento	-Nº programas diferenciados por tipo de contenidos que recogen los requisitos y pautas establecidos -Nº programas diferenciados por canales que recogen los requisitos y pautas establecidos

Ficha de Medida	
Área de actuación	Contenidos
Identificación	**8.4 Crear un grupo de trabajo en el Observatorio de Igualdad**
Objetivos que persigue	-Establecer mecanismos que permitan velar por el cumplimiento en los contenidos emitidos en los diferentes canales y web de RTVE, los compromisos normativos y, de responsabilidad social, en materia de igualdad -Realizar actuaciones con empresas productoras de contenidos para potenciar que los contenidos de los programas de producción externa sean acordes a los compromisos de RTVE en la lucha contra la violencia de género y en materia de igualdad entre mujeres y hombres -Velar por la presencia de mujeres en las producciones financiadas y coproducciones y establecer criterios relacionados con la igualdad y la prevención de la violencia de género en la selección por el Comité de cine de RTVE de los proyectos cinematográficos cuya producción es financiada por el ente público
Descripción detallada de las medidas	-Estudiar actuaciones con empresas productoras de contenidos para potenciar que en los programas de producción ajena se haga un tratamiento de la perspectiva de género de los contenidos -Estudiar indicadores relacionados con la igualdad y la prevención de la violencia de género aplicables en la selección por el comité de cine de RTVE para las coproducciones -Proponer mecanismos para que los concursos o programas de RTVE permitan el cumplimiento del compromiso de RTVE en materia de igualdad, lucha contra estereotipos sexistas y tolerancia cero en el cumplimiento de compromisos relacionados con la erradicación de la violencia contra las mujeres -Incluir criterios de igualdad de forma proactiva en la programación de RTVE más allá de evitar el sexismo, sino impulsar temas relativos a igualdad más allá de la agenda de actualidad y de fechas señaladas -Establecer junto con la dirección de programación, cupos mínimos de películas, series u otras producciones audiovisuales realizadas por mujeres

	-Incluir como requisito de la perspectiva de género a la hora de seleccionar proyectos de programas, películas y demás productos de productoras y empresas externas a RTVE. Realizar el seguimiento de contenidos sobre los indicadores mencionados antes de su producción -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
Personas destinatarias	La sociedad
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del II Plan de Igualdad
Responsable	Observatorio de Igualdad
Recursos asociados	Direcciones de programas
Indicadores de seguimiento	-Actas de las reuniones del grupo de trabajo -Conclusiones del grupo de trabajo

9. APLICACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El II Plan de Igualdad de RTVE será de aplicación desde el día siguiente a su publicación y registro en el Boletín Oficial del Estado, siguiendo las medidas establecidas en las fichas recogidas en el apartado anterior para integrar la igualdad en la empresa y teniendo en cuenta la planificación establecida en el cronograma que se adjunta en el **anexo I,** que deberá observar el área responsable identificada en cada una de ellas para su implantación.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el II Plan de Igualdad de RTVE permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación por la Comisión de Igualdad, que será la responsable de realizar ambas fases.

La Comisión de Igualdad realizará un informe anual de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad y de la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha.

Composición de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad se constituyó el 17 de febrero de 2009, con carácter paritario. Está formada por 7 representantes de la dirección (4 representantes de la Dirección de Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad, 1 representante de la Dirección de Relaciones Laborales, 1 representante de la Dirección de Recursos Humanos y Organización y 1 representante de Secretaría General) y 7 representantes de la parte social (3 representantes de UGT, 2 representantes de CC.OO y 2 representantes del Sindicato Independiente), que ostenten la condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras y que serán designados por el Comité Intercentros respetando la representatividad de cada sindicato. En su composición se velará porque ambos sexos estén debidamente representados.

En caso de no poder asistir, cada representante podrá nombrar una persona que lo sustituya comunicándolo previamente y mediante escrito a la secretaría.

Cuando el tema lo requiera y ambas partes lo aprueben en la Comisión de Igualdad podrá autorizarse la presencia personas asesoras.

Funcionamiento de la Comisión de Igualdad

Al objeto de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas, la comisión se reunirá con una periodicidad mínima de seis meses. Se podrán celebrar reuniones con carácter ordinario, al menos dos veces al año, quedando convocadas las partes de una a otra reunión. Con carácter extraordinario, cuando ambas partes lo acuerden, a petición de cualquiera de las partes o de algún integrante de la misma.

La Comisión de Igualdad quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de los votos de cada una de las representaciones.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

Las horas de las reuniones de la Comisión y gastos de desplazamientos son por cuenta de la empresa.

Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, siendo posible la delegación de voto por ambas partes.

La Dirección de Recursos Humanos y Organización/Dirección de Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad, se ocupará de convocar las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, levantar actas de las reuniones, custodiar la documentación y cualquier otra que le asigne la propia Comisión de Igualdad.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Evaluación, seguimiento y control del cumplimiento de todas las medidas adoptadas en el II Plan de Igualdad.
- Conocerá de los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en este Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.
- Anualmente, la Dirección de Recursos Humanos y Organización entregará a la Comisión de Igualdad los datos de plantilla, desagregados por sexo y en términos estadísticos, relativos a antigüedad en la empresa, grupos profesionales y ocupaciones tipo, a fin de que la Comisión pueda tener una visión de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.
- Conocer de los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el II Plan de Igualdad, como paso previo al recurso a los organismos de solución de conflictos colectivos o a la jurisdicción social, emitiendo el correspondiente informe.
- Conocerá el número de casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

• Evaluará anualmente, en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha.

• Podrá realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes, al comité de la empresa y a la dirección de la empresa.

• Emitirá los informes que le sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.

• Informará a la plantilla periódicamente del desarrollo del II Plan de Igualdad y promoverá su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

• Conocerá de las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la Inspección de Trabajo.

• Promoverá y participará en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y al menos una vez al año y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

Como herramienta para facilitar el seguimiento del II Plan de Igualdad, se cumplimentará la **Ficha de Seguimiento** que se recoge a continuación, siguiendo el cronograma establecido para cada una de las medidas e indicadores que han sido acordados, y se redactará un Informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad, que servirá, a su vez, para la evaluación del mismo.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	(Especificar)
Persona/Departamento responsable	
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	

Indicadores de seguimiento			
Trasladar todos los indicadores incluidos en las fichas de medidas			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	▪ Pendiente	▪ En ejecución	▪ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	▪	
	Falta de recursos materiales	▪	
	Falta de tiempo	▪	
	Falta de participación	▪	
	Descoordinación con otros departamentos	▪	
	Desconocimiento del desarrollo	▪	
	Otros motivos (especificar)	▪	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

A la finalización de la vigencia del plan se elaborará un informe final de evaluación analizando el cumplimiento de cada uno de los objetivos y sus indicadores. Se considerará el cumplimiento total del plan cuando se haya alcanzado el 100% de las medidas establecidas.

Se redactará un **informe** que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan de igualdad, que servirá como base para la realización de un nuevo diagnóstico que sirva para la actualización de un nuevo plan.

El Observatorio de Igualdad de RTVE en virtud de las competencias atribuidas por la Norma 4/2017 por la que se crea el Observatorio de Igualdad de RTVE en relación al objetivo 10 que se desarrolla en el eje 8 de Contenidos, será el órgano competente para el seguimiento y evaluación de las medidas comprometidas en dicho eje, así como de

efectuar cuantas propuestas sean de su consideración al ser un órgano de estudio propuesta e informe sobre la actuación de la Corporación RTVE en su actividad informativa, de programación y producción audiovisual en la lucha por la erradicación de la desigualdad, de la discriminación y violencia contra las mujeres y sus hijos e hijas.

10. REVISIÓN

Desde su entrada en vigor, la Comisión de Igualdad podrá acordar la revisión del Plan de Igualdad a través de su Comisión Negociadora, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas que contenga, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

En todo caso se realizará una revisión del Plan cuando concurran las siguientes circunstancias:

-Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

-Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

-Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

-Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se ha establecido un cronograma que recoge la planificación de cada una de las medidas acordadas.

12. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del II Plan de igualdad de RTVE, se establecen como procedimientos de solución de conflictos la mediación y el arbitraje voluntario establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

La mediación será obligatoria siempre que la demande una de las partes. Si no se alcanzase acuerdo en la fase de mediación se podrá iniciar por acuerdo de las partes el procedimiento arbitral.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las instancias citadas anteriormente surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

13.ANEXO I. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS ESTABLECIDAS EN EL II PLAN DE IGUALDAD DE RTVE

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS II PLAN DE IGUALDAD DE		2022			2023				2024				2025				2026
Nº	Medida	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
1.1	Gestión de la igualdad en RTVE																
1.2	Relaciones externas en igualdad																
2.1	Políticas de igualdad de RTVE																
2.2	Compromiso de RTVE en las políticas de igualdad en la empresa																
2.3	Compromiso de igualdad en las nuevas incorporaciones en RTVE																
3.1.1	Realización de encuestas sobre conciliación y corresponsabilidad																
3.1.2	Realizar acciones y promover medidas que sensibilicen a toda la plantilla																
3.1.3	Estudiar la posibilidad de dotar de escuelas infantiles los centros de Torrespaña y Sant Cugat																
3.1.4	Impulsar el uso de las nuevas tecnologías de la información (video conferencias) para reuniones																
3.1.5	Velar por el respeto al derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, con especial vigilancia al cumplimiento en situaciones																
3.2.1	Compromiso de la Dirección para fomentar la igualdad de trato y oportunidades reales entre hombres y mujeres																
3.2.2	Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los																
3.2.3	Establecer programas de mentorización orientados a mujeres para asumir																
3.2.4	Representación equilibrada de hombres y mujeres en las diferentes																
3.2.5	Promover la participación de trabajadoras en programas formativos de																
3.3.1	Activar mecanismos para aumentar el número de mujeres en aquellas áreas del Banco de Datos donde se encuentren infrarrepresentadas																
3.4.1	Analizar y hacer seguimiento la estructura retributiva y todos los complementos salariales desagregados por sexos																
4.1.1	Actualización y revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la perspectiva de género																
4.1.2	Sensibilización en promoción de la salud con perspectiva de género de																
4.2.1	Guía práctica para el abordaje de la violencia de género en RTVE																
4.2.2	Sensibilización sobre la violencia de género en RTVE																

4.3.1	Actualización y revisión del protocolo de prevención y actuación frente al															
4.3.2	Sensibilización en prevención del acoso sexual y por razón de sexo															
5.1.1	Compromiso con la igualdad en la contratación de servicios externos															
5.1.2	Compromiso con la igualdad en la contratación con empresas															
6.1.1	Facilitar herramientas para utilizar el uso del lenguaje no sexista e															
6.1.2	Promoción de los reconocimientos de RTVE en materia de igualdad, lucha															
6.1.3	Realización de campañas periódicas y divulgativas de hitos significativos relacionados con la igualdad															
6.2.1	Visibilidad y mantenimiento del espacio de igualdad en la intranet															
6.2.2	Elaborar y difundir a las distintas áreas de RTVE un manual para la utilización de lenguaje no sexista e inclusivo															
6.2.3	Plan de comunicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación															
6.2.4	Realización de encuestas sobre igualdad															
6.3.1	Mejora de la visibilidad y mantenimiento del espacio de Igualdad en web															
6.4.1	Incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres y perspectiva de género en las acciones del área de Participación															
6.4.2	Fomento de relaciones con organizaciones de mujeres															
6.5.1	Aplicación del lenguaje no sexista y la perspectiva de género a todas las															
7.1	Gestión de formación en igualdad															
7.2	Formación en igualdad del profesorado															
7.3	Formación obligatoria en igualdad para toda la plantilla															
7.4	Formación obligatoria especializada para las personas con competencias y responsabilidad en Igualdad															
7.5	Formación específica obligatoria en prevención del acoso sexual y por															
7.6	Formación obligatoria específica en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género															
7.7	Formación obligatoria específica en perspectiva de género para el área de															
7.8	Formación obligatoria especializada sobre el tratamiento de la violencia de															
7.9	Actualización formativa															
7.10	Seguimiento del proceso de formación															
8.1	Difusión de contenidos con presencia equilibrada de mujeres y															
8.2	Editora de igualdad para la web y redes sociales															
8.3	Difusión de contenidos comprometidos con la igualdad															
8.4	Crear un grupo de trabajo en el Observatorio de Igualdad															

14. ANEXO II. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Protocolo prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

II Plan de Igualdad RTVE

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE RTVE EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO 94
2. PREÁMBULO 95
3. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 96
4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 97
5. ÁMBITO PERSONAL 97
6. NORMATIVA 98
7. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 99
8. DETECCIÓN Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 104
9. ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 105
10. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS 107
11. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA 109
11.1 INICIO DEL PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS 109
11.2 ASESORIA CONFIDENCIAL 111
11.3 APERTURA DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO 114
12. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO 114
13. PERSONAL DE EMPRESAS EXTERNAS A RTVE 115
14. DISPOSICIÓN DEROGATORIA 115
15. DISPOSICIÓN FINAL 115
16. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN RTVE 116

1. COMPROMISO DE RTVE EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, la Corporación RTVE manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, que constituyen una inaceptable expresión de violencia y una violación de derechos fundamentales de las personas.

Al adoptar este protocolo, RTVE quiere subrayar su compromiso proactivo en fomentar la cultura de y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, facilitando la identificación de conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades, estableciendo mecanismos de investigación ágil, rápida y confidencial de las denuncias, sancionar en su caso a la persona agresora y resarcir a la víctima apoyándola para evitar su victimización secundaria, e informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización.

Asimismo, RTVE promoverá que sus proveedores y empresas colaboradoras asuman un compromiso firme en la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A este respecto, entre la documentación contractual que se entregue a estas empresas se incluirá el presente protocolo. Estas empresas terceras estarán obligadas a colaborar con RTVE en la investigación y la adopción de medidas respecto a cualquier supuesto de acoso en el que pudieran estar involucradas sus personas trabajadoras con ocasión de la prestación de servicios para RTVE.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la empresa.

- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se ha redactado con el acuerdo de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad de RTVE, dando cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, RTVE al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. PREÁMBULO

El artículo 48.1 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece que:

«La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación de la plantilla deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las/los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.»

De acuerdo con estos imperativos legales y por voluntad propia, RTVE procede a revisar y mejorar su protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo vigente desde 2012, introduciendo importantes cambios en su contenido que pretenden mejorar y actualizar dicho documento de forma colaborativa.

3. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo son términos que describen un problema en el que la persona sufre una atención sexual molesta y no deseada en el ámbito laboral, y es objeto de un comportamiento ofensivo basado en su sexo.

Si bien técnicamente tanto hombres como mujeres pueden sufrir este tipo de acoso, las estadísticas reflejan que, en la inmensa mayoría de los casos, son las mujeres quienes sufren este tipo de conducta ilícita. No obstante, el presente protocolo tiene por objeto la salvaguarda de los derechos de toda persona trabajadora de RTVE y así se entenderá en el desarrollo y la aplicación del presente documento.

En los casos del acoso sexual y por razón de sexo, concurre la circunstancia de una mala interpretación en el ejercicio del poder jerárquico laboral y/o relacional, llegando a vulnerar gravemente derechos básicos y fundamentales, ya sea desde una posición laboral de prevalencia jerárquica abusiva o en el ámbito relacional (implícito a cualquier actividad laboral), sustentados habitualmente, por la concepción tradicional de las relaciones de género y esto, es aún más perceptible, en el caso de que la víctima del acoso este o pudiera estar, en situación de vulnerabilidad, ya sea, laboral, socioeconómica y/o personal.

La Comisión de Derechos Humanos de la ONU, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en España, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que la situación de las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sea más vulnerable que para los hombres.

Otro factor de vulnerabilidad es la complejidad emocional que desencadena un proceso de acoso. En una sociedad que legitima las prácticas sexistas se desarrolla una gran tolerancia, a veces de forma inconsciente, ante las situaciones de acoso. Esto es así de tal forma, que la persona acosada puede tener una fuerte resistencia a hacerlo público por

vergüenza y por miedo a no ser creída, puesto que es frecuente «sospechar» de la persona acosada y «comprender» a quién acosa. Todo ello contribuye a que el acoso sexual y también el originado por razón de sexo se hagan invisibles.

Se puede concluir que el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral se inscribe en tres grandes ejes:

- La violencia de género.
- Un entorno laboral sexista.
- Un marco de abuso de poder (tanto jerárquico como de relaciones de género).

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

RTVE asume que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, suponen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando en caso de que se produjera, el régimen de faltas y sanciones previsto en el convenio colectivo y en la legislación vigente.

Se garantizarán espacios laborales seguros en los que se establezcan relaciones de respeto hacia las trabajadoras y trabajadores evitando así todo tipo de violencia en el entorno laboral, comprometiéndose RTVE a ejercer una auténtica prevención de los riesgos en estas materias.

RTVE reconoce el papel de la representación unitaria y sindical de cualquier trabajadora o trabajador que así lo requiera en una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Así mismo se reconoce el derecho de la comisión de igualdad a estar informada de todas las denuncias y casos detectados en esta materia.

RTVE se compromete a garantizar el carácter urgente y confidencial de los procedimientos, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en los mismos. De acuerdo con lo anterior, las partes integrantes de la comisión de igualdad acuerdan el presente protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse.

5. ÁMBITO PERSONAL

El presente protocolo resulta de aplicación a toda la plantilla de RTVE,

independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral.

Asimismo, RTVE asume la obligación de dar a conocer a los estudiantes que realicen prácticas formativas u otras personas en similares circunstancias, a sus clientes y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de cumplir estrictamente los principios en él contenidos.

6. NORMATIVA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece:

- Que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3)

- Que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2).

- Que las empresas están obligadas a "promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"

- Que "con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación" (art.48.1)

- Que la representación de las personas trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo (art.48.2).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y así lo recoge el actual III Convenio Colectivo RTVE en los siguientes artículos:

-Art 84.18 *"Las conductas de acoso psicológico o el comportamiento de índole sexual (acoso sexual y por razón de sexo) ya sea físico, verbal o de cualquier otra índole no deseado, inoportuno y sin reciprocidad, que atente contra la salud, la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, la seguridad en el empleo o propicie unas condiciones de trabajo tensas o intimidatorias. Para su aplicación efectiva se establecerá un procedimiento que garantice el carácter confidencial de las quejas y denuncias presentadas."*

-Art. 84.26 "Toda la actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, legua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión convicciones, discapacidad o edad·".

-Art 85.: Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes: 3. "Por faltas muy graves:

- *Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.*
- *Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.*
- *Despido con pérdida de todos los derechos en la corporación RTVE."*

7. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL (enunciativas no limitativas, ni excluyentes)

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción y no es necesario que el comportamiento se prolongue en el tiempo ya que una sola acción, aislada en el tiempo es suficiente para poder entender que se da acoso sexual."*, según señala el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo, meramente enunciativo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular:

- Supuestos de insinuaciones sexuales
- Proposiciones o presión para la actividad sexual
- Flirteos ofensivos
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos,
- Miradas impúdicas
- Gestos, cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado
- Abrazos o besos no deseados
- Acercamiento físico excesivo e innecesario

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (enunciativas no limitativas, ni excluyentes)

Definición: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. Cuando el motivo de los comportamientos no fuera el sexo de la víctima sino otros, deberá reconducirse su análisis y tratamiento para que sean abordados por otros sistemas establecidos en la empresa y, en particular, el protocolo de acoso laboral.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo. A modo de ejemplo, meramente enunciativo y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de

conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior y realizándose en función del sexo de una persona, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. reconocidos por la legislación vigente (maternidad, paternidad, etc…)

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

8. DETECCIÓN Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Relación de algunos de los posibles síntomas de la persona acosada que permiten detectar el acoso sexual o por razón de sexo:

- Absentismo ocasional sin motivo aparente.
- Aumento del nerviosismo y la falta de concentración en el trabajo.
- Patologías psicosomáticas derivadas de la ansiedad.
- Solicitud de cambio de puesto de trabajo a otro departamento sin causa justificada.
- Reticencia a trabajar a solas con algún compañero.
- Aumento sistemático de bajas por enfermedad.
- Abandono del puesto de trabajo o la dimisión sin motivos comprensibles.
- Incremento de expedientes disciplinarios, etc.

En algunos casos los indicadores son claros porque la persona que acosa es un superior, mientras que es más complicado de detectar si se trata de un igual.

Consecuencias del acoso:

Consecuencias para la persona acosada:

Aspectos psicológicos: Entre los aspectos psicológicos se pueden citar todos aquellos que afectan al bienestar mental de las personas trabajadoras y su rendimiento laboral: apatía y desgana; baja autoestima; alteraciones del sueño, pesadillas, insomnio, irritabilidad, etc.

Aspectos físicos: Somatizar sentimientos de ansiedad y miedo de difícil control; palpitaciones; dificultades respiratorias; dolores músculo-esqueléticos; alteraciones del sistema inmunitario y aumento de enfermedades en general.

Sociales: Aumento de problemas relacionales, familiares, etc. Riesgo de perder su trabajo, reducción de la productividad, merma o renuncia a la carrera profesional o derechos vinculados, como la formación, vulnerabilidad de su estatus

económico y social, aumento de problemas relacionales, familiares etc...

Consecuencias para RTVE:

- Pérdida de talento humano valioso.
- Daño para la imagen de la empresa al hacerse pública una situación de acoso.
- Enrarecimiento del clima laboral que puede influir en la disminución de la productividad y el rendimiento personal y del equipo.
- Aumento de la siniestralidad.
- Incremento del absentismo.
- Gastos por incidencias judiciales y/o por sanciones económicas.

Consecuencias para la sociedad:

- Tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo de las sociedades,
- La tolerancia de este tipo de acoso impide el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y condona la violencia, perpetuando sociedades con un déficit democrático que desaprovecha talento humano.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público.
- Estos tipos de acoso crean desconfianza en la capacidad y competencia de trabajadores y trabajadoras y contribuye a reproducir estereotipos y mantener prejuicios.
- Supone una barrera en el ámbito laboral, con el consiguiente desaprovechamiento de capital humano.

9. ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, la dirección fomentará medidas tendentes a evitarlas, tales como:

- **En materia de Comunicación:** garantizando el conocimiento de este protocolo a toda la plantilla de forma sistemática mediante:

  - Su publicación en Intranet.
  - Portal de transparencia y en aquéllos otros apartados donde se estime oportuno para favorecer su conocimiento y difusión.
  - Manuales de acogida (personal de nuevo ingreso

- Comisión de igualdad
- En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas trabajadoras autónomas.
- Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las empresas proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

- **Campañas cíclicas y encuestas.**

- **Responsabilidad**: todos los trabajadores/as tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad, estas serán garantes de que haya un buen clima laboral.

- **Sensibilización y formación**: RTVE impartirá la formación adecuada en materia de igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, dirección, mandos intermedios, representación de las personas trabajadoras tanto legal, como sindical), y específica en materia de prevención de riesgos laborales, con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización obligatoria en igualdad a toda la plantilla, y formación obligatoria para el cuadro de mandos, dirección y alta dirección.

- **La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos**:

  - La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
  - Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
  - Los efectos negativos para la propia organización.
  - La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
  - La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Responsabilidades en las que puede incurrir la empresa y, en particular, las

derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Quienes formen o puedan formar parte de los órganos internos encargados de la aplicación de este protocolo, así como la representación legal y sindical de las personas trabajadoras quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, la empresa promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de las personas trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

La representación de las personas trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

10. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

La aplicación del presente protocolo supone la observancia de los siguientes principios informadores del procedimiento y de las garantías que a continuación se señalan:

Principio de celeridad: Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de confidencialidad y protección de datos: Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidos, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo.

Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales; indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema; custodia de la documentación; utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después

de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas: El procedimiento tiene que proteger tanto la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas: El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su representación legal o de su confianza.

Prohibición de represalias (garantía de indemnidad): Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave.

Principio de colaboración: Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo tienen la obligación informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Principio de apoyo de personas formadas: Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la empresa tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función.

Principio de no revictimización: En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.

Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legalmente establecidos. RTVE asume igualmente el compromiso de adoptar medidas adecuadas de apoyo a la víctima en su entorno de trabajo.

En todo caso, se plantearán cuantas medidas cautelares se valoren necesarias en cualquier fase del procedimiento.

11. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

11.1 INICIO DEL PROCEDIMIENTO: PRESENTACIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS

¿Quién puede presentar la queja o denuncia?

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, puede plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que se regula en este documento.

Las quejas o denuncias se tramitarán de forma reservada y RTVE garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

Las personas trabajadoras de RTVE, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada conforme al presente Protocolo.

¿Dónde se puede presentar la queja o denuncia?

Las quejas o denuncias se presentarán por escrito o correo electrónico y de forma no

anónima ante la Dirección de Recursos Humanos y Organización.

A este respecto RTVE pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras un formulario de fácil cumplimentación que figura en el apartado 16 de este protocolo y que estará accesible en la INTRANET corporativa.

¿Quién recibe la queja o denuncia?

La Dirección de Recursos Humanos y Organización designará una persona adscrita a la Dirección de Relaciones Laborales que asumirá la tramitación formal de las quejas o denuncias a las que asignará un código alfanumérico y otro para identificar a cada una de las partes afectadas.

¿Cómo se tramita la queja o denuncia?

La persona adscrita a la Dirección de Recursos Humanos y Organización de la RTVE/Dirección de Relaciones Laborales, receptora de la queja o denuncia, pondrá inmediatamente en conocimiento de la misma a:

- La Comisión de igualdad
- La Asesoría Confidencial

La Comisión de Igualdad designará tres representantes de la parte social de entre sus miembros de acuerdo con el turno que se establezca, siempre y cuando la víctima haya dado su conformidad, las cuales colaborarán con la persona responsable de la Asesoría Confidencial, proponiéndole la realización de cuantas acciones considere oportunas durante la tramitación del procedimiento

El fin de su colaboración es representar a la parte social y tener conocimiento directo de los hechos y de las actuaciones. Estando dentro de sus funciones sugerir a la Asesoría Confidencial cuantas actuaciones considere oportunas con la finalidad de dar una solución a los casos que se planteen, aunque en ningún caso realizarán las funciones propias de que correspondan a la Asesoría Confidencial.

Igualmente, estas personas designadas por la Comisión de igualdad, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir cualquier tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, a otra/s persona/s integrantes de la Comisión, por la persona que ha sufrido el presunto acoso o por la persona presuntamente agresora la recusación de dicha persona o personas de la comisión, supuesto en el que serán recusadas y apartadas del procedimiento.

11.2 ASESORÍA CONFIDENCIAL

Intervención de la Asesoría Confidencial

RTVE contará con una Asesoría Confidencial que se encargará de la tramitación del procedimiento. Las personas que ejerzan las funciones de Asesoría Confidencial tendrán formación específica en prevención del acoso sexual y por razón de sexo y serán una o varias personas profesionales externas a RTVE con formación en los campos de RRHH, psicología y jurídicos. Para la selección de la empresa o profesionales que asuman este cometido se seguirán los procedimientos de contratación aplicables a RTVE. Corresponderá a la Comisión de Igualdad fijar los criterios que deben aplicarse para esta selección y velar porque el procedimiento de adjudicación asegure la contratación de profesionales idóneos.

La Asesoría Confidencial es el recurso dispuesto con el fin de analizar las comunicaciones de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo dentro del ámbito de la empresa, prestar a la persona afectada orientación y asesoramiento y, en su caso, adoptar las medidas de protección necesarias. Asesoría Confidencial iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará -sobre la base de los hechos consignados en la queja o denuncia correspondiente- la información necesaria para poder realizar una primera valoración del caso.

Realizará entrevistas de manera individual y podrá dirigirse a la persona a quien se refiere la petición para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la queja, podría incurrir. En el proceso de recopilación de información la Asesoría Confidencial podrá dirigirse a la persona afectada, en el caso de que la queja haya sido interpuesta por una tercera persona.

Los informes que se elaboren por la Asesoría Confidencial preservaran la identidad de las partes con un código alfanumérico.

En esta fase previa la persona encargada de Asesoría Confidencial una vez efectuado un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

a) **Iniciar procedimiento especial de solución/ Resolución informal**. Si la situación planteada no fuera susceptible de calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero sin embargo se dieran circunstancias de riesgo, así como hechos indiciarios que exijan una labor preventiva y/o se detectase un deterioro de la convivencia laboral, se podrá intervenir con carácter voluntario por las partes y se tendrá como objetivo establecer pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **siete días hábiles** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Asesoría Confidencial.

El objetivo prioritario es resolver el problema y erradicar situaciones con carácter preventivo que puedan devenir en futuras situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por lo que se podrá efectuar una labor de mediación e informativa para mejorar el clima laboral a fin de erradicar situaciones ofensivas e intimidatorias.

Se elaborará informe que será remitido a la Comisión de igualdad para su conocimiento.

b) **No admitir a trámite dicha denuncia cuando sea evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo**. Se informará por escrito a la persona denunciante de las causas que han motivado la no admisión de su denuncia y se elaborará informe que será remitido a la Comisión de igualdad para su conocimiento en un plazo de **siete días hábiles** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Asesoría Confidencial.

c) **Admitir la denuncia e iniciar las siguientes fases de investigación de la denuncia conforme a lo previsto en este protocolo.**

Esta fase tendrá por objeto la emisión por la Asesoría Confidencial de un informe de conclusiones sobre si se han producido los hechos denunciados y demás circunstancias concurrentes. No obstante, pueden darse estas situaciones:

C.1.- Esta fase podrá no ser preceptiva si de una valoración inicial, resultaran hechos claros y precisos, sobre los que la Asesoría Confidencial emitiría informe para dar lugar inmediatamente a la instrucción de expediente disciplinario conforme a la normativa del Convenio.

C.2.- En otro caso, la denuncia abrirá un inmediato expediente informativo por el profesional designado para la Asesoría Confidencial con el fin, en primer lugar, de impedir que la actuación se siga manteniendo y recabar los datos y hechos relevantes, dar audiencia individual a todas las partes implicadas y solicitar testimonio de cuantas personas sean necesarias para el total esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.

En esta fase, la Asesoría Confidencial coordinará las actuaciones e iniciará los trámites oportunos en los que podrán estar presentes los representantes de la parte social designados por la Comisión de Igualdad. Se observarán en su tramitación los principios señalados en el epígrafe 9.

En el caso de que existan indicios racionales de acoso y hasta el cierre del procedimiento, se plantearán cuantas **medidas cautelares** se valoren necesarias, entre ellas la separación de la persona acosada de la persona acosadora. Estas medidas en ningún caso podrán suponer a la persona acosada ningún perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

La persona denunciante podrá designar, si lo considera conveniente, una persona de su confianza para que la acompañe durante el trámite de audiencia. Podrá igualmente recusar a la persona responsable de la Asesoría Confidencial o rechazar voluntariamente la presencia sindical en las actuaciones.

La dirección de la empresa garantizará que las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, así como aquellas que denuncien estas situaciones, o las que hubieran intervenido como testigos, no sean objeto de intimidación. Todo comportamiento intimidatorio en este sentido será susceptible de sanción disciplinaria.

El expediente informativo deberá sustanciarse en el plazo más breve posible atendiendo a las circunstancias, estableciéndose una **duración máxima de veinte días hábiles** desde la recepción de la denuncia por parte de la Asesoría Confidencial y hasta la entrega del informe de conclusiones.

La persona designada para Asesoría Confidencial que tramite el procedimiento elaborará un **informe de conclusiones en el que establecerá, según su criterio, si se han cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, intensidad de los mismos** y recogerá, en todo caso, los hechos, pruebas, testimonios, etc. que se hayan recogido durante la tramitación de las diligencias practicadas. Dicho informe será remitido a la Comisión de igualdad para su conocimiento.

La dirección de la empresa tomará las medidas correctoras o disciplinarias precisas en caso de comprobarse la certeza de la denuncia.

Del mismo modo y, para el supuesto de denuncias falsas en las que se constate la mala fe, se tomarán las medidas disciplinarias procedentes.

11.3 APERTURA DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

Si del informe de la Asesoría Confidencial se dedujeran unos hechos claros y precisos susceptibles de ser encuadrados como falta laboral, se pasará directamente a la incoación del expediente disciplinario contradictorio que dé audiencia a las partes conforme a la regulación establecida en el Convenio Colectivo y demás normativa aplicable.

El resultado final del expediente se pondrá a disposición de la representación social (comisión de igualdad) salvo los extremos relativos a identidad y demás, datos de carácter personal de la persona denunciante,
Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de la comisión del delito de acoso moral tipificado en el artículo 173 del Código Penal, del delito de acoso sexual tipificado en el artículo 184 del Código Penal, o del delito de que se trate de acuerdo con los hechos.

12. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

RTVE realizará la divulgación del presente protocolo de forma sistemática. Se entregará una copia a todas las personas que presten sus servicios en ella, parte social y plantilla en general y también a aquellas que realicen servicios mediante convenios o empresas contratadas. Igualmente se entregará a toda persona de nuevo ingreso, aunque la contratación o prestación de trabajo sea de carácter temporal. Se desarrollará la comunicación interna como un valor y herramienta para construir entornos comunes de aprendizaje basados en la creación y la transferencia del conocimiento. Se entenderá la comunicación como una dimensión esencial para la prevención de riesgos psicosociales. Este protocolo se colgará en la web de RTVE.

13. PERSONAL DE EMPRESAS EXTERNAS A RTVE

Cuando alguna de las dos partes implicadas, denunciante o denunciado, sea personal cedido que preste servicios mediante contrato de puesta a disposición o personal de empresa de servicios o de alguna productora externa:

- La DRRHH/Dirección Área competente en la materia, en caso de recibir denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo contra a una persona trabajadora de cualquier empresa externa comunicará estos hechos a la dirección de dicha empresa al objeto de coordinar actuaciones de investigación de los hechos. La Asesoría Confidencial de RTVE colaborará en la instrucción con aquellas personas designadas por la empresa externa. En todo caso, la propuesta de sanción y la decisión sobre medidas disciplinarias respecto a su propio personal corresponderá a la empresa externa.

- Para el supuesto de que la denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo se dirija contra personal de RTVE, se aplicará el presente protocolo recabando la colaboración de la empresa externa para la fase instructora.

Los contratos celebrados entre RTVE y una empresa externa incluirán una cláusula en la que ambas partes se comprometan a lo establecido en este artículo en aras a la prevención y tratamiento en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

14. DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Este protocolo deroga el anterior protocolo que formaba parte del I Plan de Igualdad de RTVE.

15. DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, las partes firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación. Este protocolo se revisará y actualizará periódicamente.

16. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN RTVE

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre y apellidos:

Grupo profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo: Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa (PONER NOMBRE DE LA EMPRESA)