III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en CRTVE (2026-2030)



El III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de RTVE (2026–2030) representa el paso más ambicioso que ha dado esta Corporación en su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Un paso que no surge de la nada: se apoya en más de una década de trabajo sostenido, en el capital institucional construido desde el I Plan de 2012 y, muy especialmente, en los avances consolidados durante el II Plan (2022–2026).

Lo que distingue al III Plan no es solo su ambición sino su novedad. Y la novedad más relevante es la que afecta a la dignidad de las personas: un sistema integral de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo renovado, que por primera vez da cobertura explícita al acoso digital, que incorpora el canal ético como nueva vía de denuncia con plenas garantías de confidencialidad, que garantiza atención psicológica especializada a quienes lo sufren y que se somete a auditoría anual con publicación de resultados. La tolerancia cero frente al acoso deja de ser una declaración para convertirse en un mecanismo. A ello se suman ámbitos que nunca antes habían tenido cabida: la salud reproductiva y la menopausia en el entorno laboral, la situación específica de las mujeres mayores de 50 años y la garantía de que el Plan se aplica por igual en todos los centros de la Corporación, sea cual sea su ubicación territorial.

El III Plan de Igualdad se ha elaborado sobre un criterio que nos llena especialmente de satisfacción: su viabilidad. No estamos ante una mera declaración de intenciones ni ante una relación de principios plasmados sobre el papel. Estamos ante un compromiso concreto, negociado, evaluable y, sobre todo, realizable.

Porque la igualdad entre mujeres y hombres no es un coste, sino una forma de trabajar mejor y de construir una organización más sólida. Avanzar en igualdad exige, ante todo, voluntad, compromiso y determinación para incorporarla de manera efectiva a nuestra forma de trabajar y seguir construyendo una RTVE más justa e inclusiva, en la que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para desarrollar plenamente su talento y su trayectoria profesional.

Por nuestra condición de servicio público esencial tenemos ante la ciudadanía una responsabilidad que va más allá de la que corresponde a cualquier empresa: la de ser, en sus contenidos, en su forma de informar y en su manera de organizarse internamente, un espejo del país que queremos ser. **Un país donde las mujeres no tengan que elegir entre su carrera profesional y su vida personal, donde el talento no tenga sexo y donde la dignidad en el trabajo esté garantizada para todas las personas, sin excepción.**

Mi agradecimiento a todas las personas de la empresa y de la representación social que han participado en su elaboración y negociación y, especialmente, a quienes desde los distintos órganos de igualdad de RTVE trabajan cada día para hacer efectiva la igualdad en nuestra Corporación.

Ahora corresponde al conjunto de RTVE hacerlo realidad.

José Pablo López Sánchez.
Presidente de la Corporación RTVE y de su Consejo de Administración.

ÍNDICE

1. Presentación 1
2. Partes suscriptoras del Plan 1
3. Ámbito de aplicación 2
4. Marco normativo 2
4.1 Marco constitucional y estatutario 2
4.2 Legislación en materia de Igualdad 2
4.3 Normativa sectorial y compromisos institucionales 3
4.4 Marco europeo e internacional 3
5. Definiciones 3
6. Principales conclusiones del diagnóstico: por qué es necesario este III Plan 5
6.1 Segregación vertical y brecha de liderazgo 6
6.2 Segregación horizontal y ocupaciones masculinizadas 6
6.3 Brecha retributiva en complementos variables 6
6.4 Desequilibrio en el ejercicio de los derechos de conciliación 6
6.5 Riesgos para la salud laboral con impacto diferencial por sexo 7
7. Proceso de elaboración, negociación y metodología 7
7.1 Constitución de la Comisión Negociadora 7
7.2 Fases del proceso de elaboración 7
Fase 1. Diagnóstico de situación 7
Fase 2. Auditoría Retributiva 2025 8
Fase 3. Negociación del Plan 8
Fase 4. Registro, depósito y publicidad 8
7.3. Principios metodológicos del Plan 8
8. Evolución de RTVE en materia de Igualdad: del II al III Plan 9
8.1 Fortalezas y avances consolidados 9
8.2 Brechas persistentes y nuevos retos 10
8.3 La reorganización en seis ejes 10
9. Diagnóstico de Situación 2025 10
9.1 Composición de la plantilla: datos generales 10
9.2 Proceso de selección y contratación 11
Conclusiones y áreas de mejora 11
9.3 Clasificación profesional y valoración de puestos 12
Conclusiones y áreas de mejora 12
9.4 Formación continua 12
Conclusiones y áreas de mejora 13

9.5 Promoción profesional 13
Conclusiones y áreas de mejora 13
9.6 Condiciones de trabajo y retribuciones 14
Conclusiones y áreas de mejora 14
9.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación 15
Conclusiones y áreas de mejora 15
9.8 Infrarrepresentación femenina 15
Conclusiones y áreas de mejora 16
9.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 16
Conclusiones y áreas de mejora 17
9.10. Matriz de prioridades del diagnóstico 17
10. Auditoría Retributiva 2025 18
10.1 Metodología: el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) 18
10.2 Distribución de la plantilla por tramos de igual valor 18
10.3 Análisis de diferencias salariales por tramos de igual valor 19
10.4 Análisis en profundidad de los tramos con diferencias significativas 20
Tramo 16 (210–231 puntos): especialidades técnicas 20
Tramo 15 (232–255 puntos): Servicios Generales 21
Tramo 10 (379–417 puntos): Arquitectura Superior 21
10.5 Evolución respecto a la auditoría de 2021 21
10.6 Conclusiones y recomendaciones de la Auditoría Retributiva 22
11. Conexión entre el diagnóstico y los seis ejes de actuación 23
12. Objetivos del Plan de Igualdad 24
EJE 1. COMPROMISO EMPRESARIAL, ESTRATEGIA Y GOBERNANZA 28
Medida 1.1 Creación de un Marco Corporativo de Igualdad 29
Medida 1.2 Declaración institucional y compromiso con la Igualdad 30
Medida 1.3 Difusión interna y externa del compromiso 31
Medida 1.4 Integración de las políticas de Igualdad en la estrategia corporativa 31
Medida 1.5 Planificación coordinada 32
Medida 1.6 Impulso al Liderazgo Estratégico 32
Medida 1.7 Plan integral de formación y sensibilización en materia de Igualdad para toda la plantilla 33
Medida 1.8 Relaciones externas en materia de Igualdad 35
Medida 1.9 Establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones especializadas en materia de Igualdad 36
Medida 1.10 Vínculos contractuales con empresas proveedoras y subcontratadas 37
Medida 1.11 Creación de un sistema de incorporación y evaluación de buenas prácticas externas en las políticas internas de Igualdad 38

Medida 1.12 Certificación externa en materia de Igualdad y excelencia en gestión 38
Medida 1.13 Gestión de la Igualdad en RTVE 39
Medida 1.14 Institucionalización y Cuadro de Mando de Igualdad 40
Medida 1.15 Red Territorial de Igualdad 41
EJE 2. GESTIÓN DE PERSONAS 42
Medida 2.1 Estandarización de la comunicación inclusiva 43
Medida 2.2 Protocolo de confidencialidad para víctimas de violencia de género en procesos selectivos, banco de datos y contratación 44
Medida 2.3 Garantía de Igualdad en los procesos de selección 44
Medida 2.3.bis Impulso de la incorporación y permanencia laboral de mujeres de 50 o más años 46
Medida 2.4 Promoción del talento y paridad en los procesos de cobertura de puestos de responsabilidad 47
Medida 2.5 Brecha de género: Representación paritaria en puestos de responsabilidad y libre designación 48
Medida 2.6 Transparencia y equidad en retribuciones variables 49
Medida 2.7 Transparencia y seguimiento de las retribuciones variables y no consolidables 50
Medida 2.8 Equidad en el acceso a complementos de movilidad y especial dedicación 51
Medida 2.9 Protección frente a penalizaciones laborales derivadas del ejercicio de medidas de conciliación 52
Medida 2.10 Sistema de Información y Transparencia «Concilia RTVE» 56
Medida 2.11 Conciliación vinculada a responsabilidades de cuidados 56
EJE 3. SALUD LABORAL 60
Medida 3.1 Integración estructural de la perspectiva de género en la PRL 61
Medida 3.2 Vigilancia de la salud diferenciada por sexo y edad 62
Medida 3.3 Sistema de reporte de incidencias en EPIs por razón de morfología y sexo. 63
Medida 3.4 Semana RTVE de Salud y Bienestar de las Mujeres 63
Medida 3.5 Formación, información y sensibilización PRL 63
Medida 3.6 Salud mental y gestión del estrés de las trabajadoras 64
Medida 3.7 Desconexión digital conciliación y salud psicosocial 64
Medida 3.8 Personas en situación de especial protección y adaptación de puestos 65
Medida 3.9 Salud íntima y gestión de la menstruación 65
Medida 3.10 Tiempo ginecológico y reproductivo 66
Medida 3.11 Investigación sobre ciclos hormonales y reproductivos de las mujeres en el ámbito laboral 67
Medida 3.12 Información y sensibilización sobre salud sexual y reproductiva 67
Medida 3.13 Flexibilidad organizativa y adaptación de jornada durante la menopausia ... 68
Medida 3.14 Vigilancia de la salud durante la menopausia 68
Medida 3.15 Formación y sensibilización sobre menopausia 69

Medida 3.16 Red de personas referentes en salud de las mujeres 69
Medida 3.17 Sistema integral de protección frente a la violencia de género.....70
Medida 3.18 Atención psicológica especializada para víctimas de violencia de género 71
Medida 3.19 Desarrollo y difusión de un recurso informativo para víctimas de violencia de género 71
Medida 3.20 Adecuación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo 72
Medida 3.21 Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el entorno digital.....73
Medida 3.22 Vigilancia, trazabilidad y evaluación de impacto del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo 74
Medida 3.23 Publicación de estadísticas sobre casos de acoso sexual y por razón de sexo y sus consecuencias.....74
Medida 3.24 Grupos focales anuales 75
Medida 3.25 Puntos de escucha itinerantes 76
Medida 3.26 Talleres informativos sobre los límites del respeto en el entorno laboral 77
EJE 4. COMUNICACIÓN.....78
Medida 4.1 Visibilidad y mantenimiento de la pestaña de Igualdad en Intranet 79
Medida 4.2 Creación del espacio «Mujer y Salud» dentro de la pestaña de Igualdad de Intranet 79
Medida 4.3 Creación de un canal de consultas e incidencias sobre Igualdad en Intranet .. 80
Medida 4.4. Difusión del Manual de recomendaciones para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen en RTVE 80
Medida 4.5. Plan de comunicación en materia de Igualdad de oportunidades y no discriminación 81
Medida 4.6. Accesibilidad y difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo 82
Medida 4.7 Promoción activa de la conciliación y corresponsabilidad 83
Medida 4.8 Información y sensibilización sobre salud sexual y reproductiva..... 84
Medida 4.9 Promoción activa de la formación sobre Igualdad 84
Medida 4.10 Mejora de la visibilidad y mantenimiento del espacio de Igualdad en la web corporativa y RR. SS. 85
Medida 4.11 Incorporación de criterios de Igualdad entre mujeres y hombres en las acciones del Área de Participación..... 86
EJE 5. FORMACIÓN.....87
Medida 5.1 Itinerario competencial en materia de Igualdad entre mujeres y hombres 88
Medida 5.2 Formación inicial en materia de Igualdad entre mujeres y hombres dirigida a nuevas incorporaciones 91
Medida 5.3 Formación para fomentar el liderazgo inclusivo 92
Medida 5.4 Formación externa especializada en materia de Igualdad entre mujeres y hombres..... 94
Medida 5.5 Formación para reducir la segregación horizontal 95

Medida 5.6 Talleres presenciales sobre la Igualdad entre mujeres y hombres en RTVE 97
Medida 5.7 Formación y sensibilización en salud laboral con enfoque de género 98
Medida 5.8 Impulso a la actualización y desarrollo profesional de mujeres mayores de 50 años 99
Medida 5.9 Acceso real a la formación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres .. 99
Medida 5.10 Vinculación de la formación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres a procesos clave de la empresa..... 100
Medida 5.11 Red interna de personas formadoras en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.....101
Medida 5.12 Grupo de trabajo para el impulso de la formación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres 103
Medida 5.13 Colaboración con el sector audiovisual en materia de Igualdad entre mujeres y hombres..... 104
Medida 5.14 Revisión anual de contenidos formativos 105
Medida 5.15 Impulso de contenidos sobre comunicación, género y tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres en la oferta formativa de RTVE Instituto 106
EJE 6. CONTENIDOS..... 107
Medida 6.1 Difusión de contenidos con presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres..... 108
Medida 6.2 Difusión de contenidos comprometidos con la Igualdad..... 109
Medida 6.3 Editora de Igualdad para la web y Redes Sociales 111
Medida 6.4 Igualdad en el sector audiovisual y la selección de proyectos audiovisuales...112
Medida 6.5 Grupos de trabajo coordinados desde el Observatorio de Igualdad.....114
Medida 6.6 Manual de acogida en materia de Igualdad 114
13. Evaluación y Seguimiento 116
14. Revisión 119
15. Calendario de Acciones 120
16. Procedimientos de solución de discrepancias..... 120
ANEXO I – CRONOGRAMA 121
ANEXO II - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO III PLAN DE IGUALDAD CRTVE 124
1. Compromiso de RTVE en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo 126
2. Preámbulo 127
3. Exposición de motivos 127
4. Declaración de principios 128
5. Ámbito Personal y Temporal..... 129
6. Normativa 130
7. Definiciones y conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo 131
8. Detección y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo..... 136
9. Acciones preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo 138

10. Principios y garantías 140
11. Procedimiento de garantía 142
11.1 Inicio del procedimiento: presentación de quejas o denuncias 142
11.2 Asesoría confidencial 143
11.3 Apertura de expediente disciplinario 146
12. Divulgación del protocolo 147
13. Personal de empresas externas a RTVE 148
14. Disposición derogatoria 148
15. Disposición final 148
ANEXO III - CLÁUSULA DE VALIDEZ DE DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS 149

1. Presentación

La Corporación de Radio y Televisión Española (RTVE) es una sociedad mercantil estatal con especial autonomía que tiene encomendada la misión de garantizar el servicio público de radio, televisión y servicios conexos e interactivos de titularidad del Estado. Como medio de comunicación público de alcance nacional, RTVE ostenta una responsabilidad singular que trasciende sus obligaciones como empleadora: la de ser, en todos sus ámbitos de actuación, un referente de los valores democráticos, del respeto a los derechos fundamentales y del compromiso activo con la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El **III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Corporación RTVE (2026–2030)** constituye la expresión más ambiciosa y completa de ese compromiso. Da continuidad y profundiza en la trayectoria iniciada con el I Plan de Igualdad (2012) y consolidada con el II Plan (2022–2026), recogiendo los avances logrados, corrigiendo las brechas que persisten y respondiendo con medidas nuevas a los retos que el Diagnóstico de Situación 2025 pone de manifiesto.

Este Plan nace de la convicción compartida por la dirección de la Corporación y la representación social de que la Igualdad no es un objetivo ya alcanzado, sino un proceso continuo de transformación organizativa que exige rigor, recursos, seguimiento y voluntad institucional sostenida en el tiempo. Su aprobación no es un trámite administrativo: es un acto de gobierno que compromete a toda la Corporación, en todos sus niveles jerárquicos y ámbitos funcionales, durante los cuatro próximos años.

En el plano externo, RTVE asume con este Plan el compromiso de que su actividad editorial, informativa y audiovisual refleje, promueva y defienda los valores de Igualdad ante su audiencia y ante la sociedad española. El servicio público que RTVE tiene encomendado no puede disociarse de la obligación de contribuir activamente a la erradicación de los estereotipos sexistas, a la visibilización de las mujeres como sujetos plenos y a la lucha contra todas las formas de violencia de género.

2. Partes suscriptoras del Plan

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado en el seno de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de RTVE, constituida el 4 de febrero de 2026 en el marco del III Convenio Colectivo de la Corporación.

La Comisión Negociadora está integrada por 12 personas representantes designadas por la Dirección de la Corporación RTVE y 12 personas en representación de la Parte Social, pertenecientes a las secciones sindicales con presencia en el Comité Intercentros. La representación social se distribuye de la siguiente forma: cinco personas integrantes de UGT, tres del Sindicato Independiente, dos de CC. OO., una de USO y una de CGT.

El III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Corporación RTVE ha sido aprobado y firmado con fecha 30 de julio de 2026 por la mayoría de integrantes de la Comisión Negociadora.

Dicha mayoría está representada por la Dirección de CRTVE y por las Secciones Sindicales, UGT, SI, USO Y CGT, con la abstención de CCOO.

3. Ámbito de aplicación

Ámbito personal	El III Plan de Igualdad de RTVE será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Corporación, con independencia de su modalidad contractual, grupo profesional, área funcional, régimen de jornada o centro de trabajo. Sus principios y compromisos se extenderán, asimismo, en los términos previstos en cada medida, a las personas con vínculo formativo o de prácticas y a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicio en la Corporación.
Ámbito territorial	El ámbito territorial del presente Plan es el estatal, comprendiéndose bajo su aplicación todos los centros de trabajo y delegaciones informativas de la Corporación RTVE en territorio español, incluidos los centros de producción, centros territoriales, unidades informativas y corresponsalías. Será igualmente de aplicación a los futuros centros que pudieran crearse durante el período de vigencia del Plan.
Ámbito temporal	El III Plan de Igualdad de RTVE entrará en vigor el 1 de septiembre de 2026 y tendrá una vigencia de cuatro años, sin perjuicio de las previsiones de seguimiento, evaluación y revisión establecidas en el propio Plan.

4. Marco normativo

El III Plan de Igualdad de RTVE se enmarca en un ordenamiento jurídico amplio y exigente que establece tanto la obligación de elaborar planes de Igualdad como los parámetros de contenido, procedimiento y evaluación a los que deben ajustarse. Las disposiciones que constituyen su base legal son las siguientes:

4.1 Marco constitucional y estatutario

- Constitución Española de 1978, artículos 9.2 y 14: obligación de los poderes públicos de promover la Igualdad real y efectiva, y prohibición de discriminación por razón de sexo.

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

4.2 Legislación en materia de Igualdad

- 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.

- 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.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- 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.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4.3 Normativa sectorial y compromisos institucionales

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, en lo relativo a la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras con perspectiva de género.
- Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual: establece obligaciones específicas para los prestadores del servicio público en materia de Igualdad, representación equilibrada en contenidos y financiación de obras audiovisuales creadas por mujeres.

- Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

- III Convenio Colectivo de la Corporación RTVE.

4.4 Marco europeo e internacional

- Tratado de Ámsterdam de 1997: incorpora el principio de Igualdad entre mujeres y hombres como objetivo esencial de la Unión Europea.

- Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, en particular el Objetivo 5 sobre Igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

- Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de Igualdad retributiva, no discriminación y conciliación.

5. Definiciones

- 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.

- CONCILIACIÓN: Conjunto de derechos, medidas y condiciones organizativas que permiten compatibilizar de forma efectiva la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, favoreciendo el cuidado propio y de terceras personas, el ejercicio equilibrado de las responsabilidades familiares y el desarrollo profesional en condiciones de igualdad, sin que su utilización pueda implicar discriminación, penalización económica, pérdida de oportunidades profesionales o trato desfavorable.

- 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 según Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

6. Principales conclusiones del diagnóstico: por qué es necesario este III Plan

La elaboración del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres no responde únicamente a una obligación legal. Responde, sobre todo, a una realidad que los datos del Diagnóstico de Situación 2025 y la Auditoría Retributiva del mismo ejercicio describen con precisión: los datos ponen de manifiesto la existencia de desigualdades de género que presentan distinta intensidad según los ámbitos analizados y que, en algunos casos, muestran una persistencia significativa en el tiempo.

La Corporación cuenta con una plantilla estructural activa a 31 de diciembre de 2025 de **6.907 personas trabajadoras**, de las cuales **3.982 son hombres (57,65 %)** y **2.925 son mujeres (42,35 %)**. Esta diferencia global de 15,3 puntos porcentuales no es homogénea: se concentra y agudiza en determinadas Áreas, ocupaciones tipo y niveles jerárquicos, configurando una realidad organizativa que este Plan pretende abordar mediante medidas específicas de prevención, corrección y seguimiento.

Al mismo tiempo, el diagnóstico reconoce los avances alcanzados gracias al II Plan (2022–2026): la implantación del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con metodología VALOR@, la reducción de la brecha en el tramo retributivo de mayor riesgo, **la consolidación del Observatorio de Igualdad en la CRTVE como estructura estable**, **constituido en 2018 como una de las primeras medidas derivadas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género** y la existencia de procedimientos públicos y reglados de acceso al empleo. Estos avances son la base sólida sobre la que el III Plan construye.

Las brechas que justifican este tercer Plan se agrupan en cinco dimensiones:

6.1 Segregación vertical y brecha de liderazgo

La distribución por sexo en los niveles directivos muestra una infrarrepresentación femenina persistente, por lo que el III Plan establece como objetivo, entre otros, que **ningún sexo tenga una representación inferior al 40 % ni superior al 60 %** en el cómputo anual de nuevos nombramientos en puestos de responsabilidad, con registro escrito de los motivos en caso de desviación.

6.2 Segregación horizontal y ocupaciones masculinizadas

El Área de Producción y Medios concentra el desequilibrio mayor de toda la Corporación: **1.744 hombres frente a 694 mujeres (71,53 % de presencia masculina)**. En especialidades como Luminotecnia, Ambientación de Decorados, Construcción y Montaje, Iluminación o Proyectos y Edificación, las brechas de representación superan el 30 %. El patrón inverso se da en el Área de Comunicación y Participación, con un 69,70 % de mujeres.

6.3 Brecha retributiva en complementos variables

El análisis de las **8.058 personas devengadas durante el ejercicio 2025** revela que, aunque la brecha en salario medio es contenida (1,9 % en media, favorable a los hombres), la situación se invierte en los complementos salariales: los hombres perciben de media **16.964 euros en complementos** frente a **15.310 euros de las mujeres**, una brecha del **9,8 % en media y del 14,3 % en mediana**. Los complementos con mayor brecha son los de Formación (54,4 %), Pactos de Rodaje (49,1 %), Nocturnidad (48,4 %), Festivos (48,3 %), Gratificación Absorbible (44,7 %) y Vivienda (37,9 %).

La Auditoría Retributiva 2025, elaborada con el SVPT[1] basado en la metodología VALOR@ —avalada por el Instituto de las Mujeres, la Unión Europea (EIGE[2]) y la OIT[3]—, identifica tres focos de atención específica: el **Tramo 16** (brecha del 30,65 %, aunque mejorada en 14 puntos respecto a 2021 y con presencia femenina duplicada); el **Tramo 15**, compuesto exclusivamente por hombres (46 H / 0 M), nueva segregación detectada en ocupaciones de Servicios Generales Técnicos; y el **Tramo 10**, con una brecha del 30,53 % vinculada al efecto muestra. No se observan elementos que permitan inferir discriminación retributiva directa por razón de sexo; no obstante, los desequilibrios de representación detectados aconsejan mantener medidas específicas de seguimiento y evaluación.

6.4 Desequilibrio en el ejercicio de los derechos de conciliación

Las medidas de teletrabajo, excedencias por cuidado de hijos/as y permisos de lactancia presentan un índice de feminización superior al 60% (62,07% del conjunto de personas beneficiarias frente al 42,35% de peso de las mujeres en plantilla), con un índice agregado de sobrerrepresentación femenina de 1,40. La excepción es la adaptación de jornada, donde los

[1] Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo
[2] Instituto Europeo de la Igualdad de Género
[3] Organización Internacional del Trabajo

hombres son mayoritarios (63,33%), lo que sugiere patrones de uso diferenciados según el tipo de medida.

6.5 Riesgos para la salud laboral con impacto diferencial por sexo

El entorno laboral de una corporación mediática genera factores de riesgo específicos —exposición habitual a imágenes de alto impacto emocional, presión de la inmediatez informativa, hiperconectividad en entornos híbridos— que pueden generar impactos diferenciados en función del sexo, la edad y otras circunstancias personales y profesionales. El II Plan no abordó esta dimensión con la profundidad que requiere. El III Plan incorpora por primera vez una evaluación sistemática de los riesgos psicosociales con variables de sexo y edad, un estudio longitudinal sobre el impacto de las imágenes en la salud mental de las trabajadoras y un programa específico de salud y bienestar.

7. Proceso de elaboración, negociación y metodología

7.1 Constitución de la Comisión Negociadora

El proceso de elaboración del III Plan de Igualdad de RTVE se inició con la constitución formal de la Comisión Negociadora, la cual quedó integrada con representación paritaria, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020. Forman parte de ella las personas designadas por la Dirección de la Corporación y las personas representantes de las secciones sindicales presentes en el Comité Intercentros.

La Comisión ha desarrollado su labor a través de sesiones periódicas de negociación en cuyo seno se han debatido, consensuado y acordado la estructura del Plan, la distribución de medidas por ejes, los plazos de implantación, los indicadores de seguimiento y el sistema de evaluación. Los acuerdos adoptados en cada sesión han quedado reflejados en las actas correspondientes, que forman parte del expediente de negociación del presente Plan y están a disposición de las partes.

Desde el inicio de los trabajos, la Comisión acordó tomar como base empírica el Diagnóstico de Situación 2025 y la Auditoría Retributiva del mismo ejercicio, garantizando que las medidas del Plan respondieran a necesidades identificadas.

7.2 Fases del proceso de elaboración

Fase 1. Diagnóstico de situación

Con carácter previo al inicio de la negociación, la Corporación elaboró el Diagnóstico de Situación 2025, que constituye la base empírica del III Plan. El diagnóstico analiza los nueve bloques temáticos establecidos por el Real Decreto 901/2020 —proceso de selección y contratación; clasificación profesional y valoración de puestos; formación continua; promoción profesional; condiciones de trabajo y retribuciones; ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación; infrarrepresentación femenina; prevención del acoso sexual y por razón de sexo- e incorpora, adicionalmente, el análisis de otras materias relevantes para el presente Plan, entre ellas la protección frente a la violencia de género.

El análisis se ha realizado con desagregación por sexo, Área funcional, grupo profesional y centro de trabajo.

Fase 2. Auditoría Retributiva 2025

De forma simultánea al diagnóstico, la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales realizó la Auditoría Retributiva correspondiente al ejercicio 2025, con arreglo a lo establecido en el Real Decreto 902/2020. El análisis se apoya en el SVPT con metodología VALOR@, en continuidad con la auditoría de 2021, lo que permite comparar la evolución y medir el impacto de las medidas del II Plan.

Fase 3. Negociación del Plan

A partir del diagnóstico y la auditoría, la Comisión Negociadora inició el proceso de deliberación y acuerdo sobre la estructura del Plan, los objetivos estratégicos y específicos de cada eje, el contenido de las medidas, los plazos, los indicadores y el sistema de seguimiento.

Fase 4. Registro, depósito y publicidad

Una vez suscrito, el III Plan de Igualdad será objeto de registro y depósito ante la autoridad laboral competente, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020. Su contenido será difundido a la totalidad de la plantilla de la Corporación a través de todos los canales internos disponibles, incluida la Intranet corporativa, garantizándose su acceso permanente durante toda la vigencia del Plan.

7.3. Principios metodológicos del Plan

El III Plan de Igualdad de RTVE se ha elaborado y se aplicará conforme a los siguientes principios metodológicos, que orientan tanto su contenido como su sistema de seguimiento y evaluación:

- El III Plan de Igualdad se articula bajo el principio de transversalidad, integrando la perspectiva de género de forma sistémica en la totalidad de sus ejes estratégicos y medidas operativas. Este enfoque garantiza que todas las áreas de actividad de la corporación —abarcando desde la gestión estratégica del capital humano hasta los procesos de producción y difusión de contenidos audiovisuales— queden vinculadas a los objetivos de equidad y cumplimiento normativo de la organización.

- Basado en evidencia: La formulación de la medida responde a criterios de causalidad objetiva, fundamentándose en áreas de mejora identificadas previamente en las fases de diagnóstico y auditoría retributiva.

- Evaluabilidad. Todas las medidas cuentan con indicadores de proceso, resultado e impacto, plazos definidos y áreas responsables claramente asignadas.

- Seguimiento continuo. La Comisión de Igualdad recibe informes semestrales. El Plan se evalúa anualmente y dispone de una evaluación intermedia en el segundo año de vigencia y de una evaluación final al término del período.

- Mejora continua. El Plan prevé mecanismos de ajuste y corrección que permiten actualizar medidas, reasignar recursos o reformular objetivos cuando los indicadores o las circunstancias organizativas así lo aconsejen, sin necesidad de esperar a la revisión ordinaria.

- Corresponsabilidad institucional. La implantación de las medidas es un compromiso que involucra a toda la Corporación y cada medida cuenta con un área responsable de su ejecución, que se encarga de impulsar las acciones, registrar sus progresos y proponer las adaptaciones necesarias para asegurar que se cumplan los objetivos.

- Confidencialidad y protección de datos. El tratamiento de la información utilizada para el diagnóstico, seguimiento y evaluación del Plan se realizará con pleno respeto a la normativa de protección de datos, especialmente cuando afecte a situaciones personales especialmente sensibles.

8. Evolución de RTVE en materia de Igualdad: del II al III Plan

El III Plan no surge de una realidad inédita, sino que se apoya en los avances y aprendizajes acumulados durante la vigencia del II Plan (2022–2026). La evaluación de este último ha permitido identificar con claridad los logros alcanzados, los ámbitos en los que persisten retos pendientes y las nuevas necesidades derivadas de la evolución organizativa y social de la Corporación. Desde esta perspectiva, el III Plan da continuidad a las medidas eficaces, refuerza aquellas que requieren consolidación y responde a los desafíos emergentes detectados.

8.1 Fortalezas y avances consolidados

Entre los logros que el III Plan hereda y sobre los que construye cabe destacar los siguientes:

- La implantación del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con metodología VALOR@, que garantiza un análisis retributivo objetivo, auditable y comparable entre ejercicios.

- La reducción de la brecha retributiva en el Tramo 16 de 14,03 puntos porcentuales respecto a la auditoría de 2021, con duplicación de la presencia femenina en dicho tramo (de 14 a 28 trabajadoras). La mejora en los Tramos 11 y 12, que avanzan hacia la equidad técnica absoluta, refuerza esta tendencia positiva.

- La existencia de procedimientos públicos y reglados de acceso al empleo, basados en los principios de Igualdad, mérito y capacidad, que el III Plan complementa con garantías adicionales frente a los sesgos de género en las entrevistas y en la composición de los tribunales.

- La disponibilidad de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, que el III Plan actualiza y al que añade medidas de difusión activa.

8.2 Brechas persistentes y nuevos retos

Junto a estos avances, el diagnóstico evidencia que determinadas brechas no han podido cerrarse con el II Plan y que han surgido nuevos retos que requieren respuesta:

- La segregación horizontal en Áreas técnicas permanece inalterada en sus raíces estructurales, lo que exige un abordaje más sistemático que incluya acuerdos con centros de formación profesional y medidas de acción positiva en los procesos selectivos.

- La brecha en complementos variables no solo persiste, sino que en algunos conceptos —como Formación o Gratificación Absorbible— mantiene niveles que superan el 40 %, lo que demanda un sistema de control y corrección progresiva con objetivos cuantificados.

- La aparición del Tramo 15 sin representación femenina, detectada por primera vez en la auditoría de 2025, es señal de que pueden generarse nuevas formas de segregación en paralelo a las ya existentes, lo que justifica el refuerzo del sistema de vigilancia retributiva continua.

- La salud mental y los riesgos psicosociales específicos del entorno mediático constituyen un ámbito insuficientemente abordado por el II Plan, que el III Plan incorpora con medidas propias en el Eje 3.

- La necesidad de impulsar la corresponsabilidad masculina en el ejercicio de los derechos de conciliación.

8.3 La reorganización en seis ejes

La principal novedad estructural del III Plan respecto al anterior es la reducción de ocho a **seis ejes de actuación**, fruto de la integración de los ejes 1 y 2 del II plan, en un único eje (Eje 1 de Compromiso Empresarial, Estrategia y Gobernanza) que además absorbe el eje de relaciones con el entorno. Esta reorganización no supone reducción de contenidos: el Plan cuenta con **85 medidas** distribuidas entre los seis ejes, con una densidad de actuación superior a la del plan anterior.

9. Diagnóstico de Situación 2025

9.1 Composición de la plantilla: datos generales

El presente bloque recoge el resultado del proceso de diagnóstico que precede y fundamenta el III Plan de Igualdad de RTVE. Su elaboración responde a la obligación establecida en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, que exigen que todo plan de Igualdad se sustente en un diagnóstico previo que analice la situación de partida en los ámbitos reglamentariamente definidos.

El diagnóstico se ha realizado sobre un **universo de 8.058 personas con retribuciones devengadas** durante el ejercicio 2025 —incluyendo contratos temporales extinguidos o

sustituciones finalizadas— y una **plantilla estructural activa a 31 de diciembre de 2025 de 6.907 personas trabajadoras**, de las cuales **3.982 son hombres (57,65 %)** y **2.925 son mujeres (42,35 %)**. La diferencia global entre sexos asciende a **15,3 puntos porcentuales**.

La diferencia entre el universo de personas devengadas (8.058) y la plantilla estructural activa (6.907) pone de manifiesto la relevancia de la contratación temporal en la actividad de la Corporación. Se ha incorporado al Plan la medida de seguimiento específico de la distribución por sexo de estas modalidades contractuales temporales para verificar que no generan impactos desiguales.

Indicador	Hombres	Mujeres	Total
Plantilla estructural activa (31/12/2025)	3.982 (57,65 %)	2.925 (42,35 %)	6.907
Universo devengado (ejercicio 2025)	4.613 (57,26 %)	3.445 (42,74 %)	8.058

La distribución global no es, sin embargo, homogénea. El desequilibrio de género se agudiza de forma significativa en determinadas áreas, tramos de clasificación y ocupaciones tipo, lo que revela la existencia de patrones de segregación tanto horizontal como vertical que este Plan debe abordar con medidas específicas.

9.2 Proceso de selección y contratación

El ingreso como personal fijo en RTVE se realiza, de conformidad con lo establecido en el capítulo III del vigente Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, mediante convocatorias públicas de oposición reguladas por sus correspondientes bases. Estos procesos son gestionados por tribunales de valoración y se rigen por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, transparencia, imparcialidad y objetividad.

Por su parte, los datos de contratación correspondientes al ejercicio 2025 muestran que la incorporación de personal temporal se produce principalmente a través de los bancos de datos de contratación temporal integrados por personas aspirantes aprobadas sin plaza en las convocatorias de acceso libre, así como mediante pruebas específicas para banco de datos y programas de prácticas vinculados, en su mayoría, a determinadas categorías profesionales.

El análisis de la contratación temporal pone de manifiesto una concentración significativa de contratos de sustitución en puestos de carácter administrativo e informativo, categorías en las que la presencia de mujeres es mayoritaria. Esta circunstancia refleja una concentración de la contratación temporal en categorías con elevada presencia femenina, por lo que resulta conveniente realizar un seguimiento específico de su posible impacto desde la perspectiva de género.

Conclusiones y áreas de mejora

- Establecer composición paritaria como criterio de referencia en la constitución de todos los tribunales de selección, con verificación previa a la convocatoria, en la medida en que la composición de determinadas ocupaciones tipo lo permita.

- Diseñar campañas de captación de candidaturas femeninas coordinadas con centros de formación profesional y universidades en las especialidades técnicas con mayor infrarrepresentación.

- Revisar los requisitos de titulación en las bases de convocatoria para eliminar barreras indirectas con potencial discriminatorio.

- Establecer objetivos cuantitativos de incremento de mujeres en los procesos selectivos de especialidades técnicas, con hitos bianuales de revisión.

- Analizar la incorporación de mecanismos adicionales que refuercen la objetividad y neutralidad de los procesos selectivos, especialmente en aquellas fases en que resulte técnicamente viable.

9.3 Clasificación profesional y valoración de puestos

La clasificación profesional de RTVE se estructura en Grupos y Tramos. El análisis de la distribución por sexo evidencia un patrón de segregación vertical: los grupos de mayor nivel retributivo y directivo presentan representación femenina inferior a la media corporativa (42,35 %). El Tramo 16 acumula diferencias retributivas asociadas principalmente a la antigüedad. El Tramo 15 muestra segregación total dentro del tramo por concentración de especialidades técnicas masculinizadas.

La evolución de los modelos de valoración de puestos ha incorporado progresivamente metodologías orientadas a garantizar la neutralidad y objetividad de los factores valorados. El sistema VALOR@ actualmente en uso ha determinado como neutros el 100 % de los factores. Se mantienen mecanismos de revisión periódica para verificar que el sistema aplicado continúa respetando el principio de igual valor del trabajo.

Conclusiones y áreas de mejora

- Revisar las denominaciones de categorías y grupos para adoptar lenguaje inclusivo y no sexista en toda la nomenclatura.

- Implementar un mapa dinámico de puestos con seguimiento anual de la segregación ocupacional, desagregado por sexo, grupo y Área.

9.4 Formación continua

El complemento específico de Formación presenta una brecha del 54,4 % en mediana y del 48,8 % en media, a favor de los hombres.

El análisis realizado permite identificar diversos factores que podrían estar influyendo en esta situación. En primer lugar, los esquemas de formación disponible enfatizan especialidades técnicas donde históricamente hay menor presencia de mujeres (producción audiovisual, emisiones, mantenimiento de equipos). En segundo lugar, la realización de acciones formativas presenciales fuera de jornada laboral puede dificultar el acceso para trabajadoras con reducciones

de jornada por guarda legal. En tercer lugar, los complementos de formación se vinculan a puestos y perfiles profesionales específicos; la menor concentración de mujeres en esos puestos podría estar condicionando el acceso al complemento asociado.

Conclusiones y áreas de mejora

- Diseñar la formación técnica especializada con horarios y modalidades flexibles (en línea, presencial en horario laboral) que eliminen las barreras de acceso para personas con reducción de jornada.

- Establecer acciones formativas específicas de captación y retención de mujeres en itinerarios técnicos con alta brecha de género.

- Revisar los criterios de asignación del complemento de formación para identificar y neutralizar sesgos potenciales en su distribución.

- Incorporar módulos de Igualdad obligatorios en todos los programas de formación directiva.

9.5 Promoción profesional

La distribución por sexo observada en los niveles directivos superiores constituye un elemento de análisis relevante desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades. El techo de cristal en RTVE obedece a un conjunto de factores estructurales que interactúan: la menor presencia de mujeres en los niveles intermedios de dirección reduce la presencia de candidatas para promociones superiores; las interrupciones de carrera por maternidad generan menor visibilidad para oportunidades de ascenso; y la menor representación femenina en los grupos profesionales de mayor responsabilidad técnica (Tramo 16) limita mecánicamente el acceso a la promoción. El objetivo establecido por la Comisión Negociadora es que **ningún sexo tenga una representación inferior al 40 % ni superior al 60 %** en el cómputo anual de nuevos nombramientos.

Conclusiones y áreas de mejora

- Establecer el objetivo de presencia equilibrada (40/60) como criterio vinculante en el cómputo anual de nuevos nombramientos en puestos de responsabilidad, con registro escrito de justificación en caso de desviación.

- Implementar un programa de impulso al liderazgo femenino, con acciones de capacitación, mentoría ejecutiva y acompañamiento.

- Revisar los criterios en los procesos de libre designación para incorporar baremación objetiva, transparente y auditable.

- Garantizar que las interrupciones de carrera por maternidad o paternidad no computen negativamente ni penalicen el acceso a oportunidades de promoción.

9.6 Condiciones de trabajo y retribuciones

El análisis retributivo del universo de 8.058 personas devengadas arroja los siguientes datos principales: **salario medio de 51.845 € (hombres) frente a 50.878 € (mujeres)**, con una **brecha media del 1,9 % y mediana del 2,7 %.** Sin embargo, este dato agrupado oculta una inversión radical entre sus componentes.

Componente	Hombres (media)	Mujeres (media)	Brecha media	Brecha mediana
Salario total	51.845 €	50.878 €	+1,9 %	+2,7 %
Salario base	—	—	-2,2 % (favor M)	-3,2 % (favor M)
Complementos salariales	16.964 €	15.310 €	+9,8 %	+14,3 %

El salario base presenta una pequeña brecha favorable a las mujeres (−2,2 % en media). Son los **complementos salariales los que invierten la relación:** los hombres perciben de media 1.654 € más en complementos que las mujeres (brecha del 9,8 % en media y 14,3 % en mediana). Los complementos con brechas superiores al 25 % —umbral legal de justificación obligatoria— son los siguientes:

Complemento	Brecha (mediana)	Brecha (media)	Categoría de riesgo
Formación	54,4 %	48,8 %	Crítica (>25 %)
Pactos / Rodaje	49,1 %	—	Crítica (>25 %)
Nocturnidad	48,4 %	—	Crítica (>25 %)
Festivos	48,3 %	—	Crítica (>25 %)
Gratificación Absorbible	44,7 %	—	Crítica (>25 %)
Vivienda	37,9 %	—	Crítica (>25 %)

El análisis apunta a que las diferencias observadas pueden estar relacionadas, entre otros factores, con la distribución de turnos, disponibilidades y determinadas condiciones de prestación de servicios: los pluses de nocturnidad, festivos y pactos de rodaje se concentran en ocupaciones técnicas y de producción masculinizadas. Las mujeres, con mayor prevalencia de reducciones de jornada por guarda legal, tienen menor disponibilidad para estos turnos y acceden proporcionalmente menos a los complementos asociados.

Conclusiones y áreas de mejora

- Revisar los criterios de asignación de los complementos de nocturnidad, festivos y rodaje para identificar mecanismos de segregación ocupacional indirecta.

- Analizar y corregir la asignación de complementos discrecionales mediante criterios explícitos, objetivos y auditables.

- Establecer un mecanismo de cómputo neutro para los períodos de permiso o reducción de jornada, asegurando que no penalizan el acceso a complementos en períodos posteriores.

- Implantar un sistema de control semestral de la brecha en complementos variables con objetivo de reducción progresiva hasta el 3 % máximo por concepto.

9.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

Los datos de 2025 muestran avances en la cobertura de permisos y en el uso de las medidas de conciliación, aunque con desequilibrios que apuntan a una corresponsabilidad todavía incompleta:

- Cobertura de permisos por paternidad/otro progenitor: 76,27 % (45 sustituciones para 59 suspensiones). Margen de mejora pendiente.

- Teletrabajo: el 67,45 % de las personas usuarias son mujeres frente al 32,55 % de hombres, lo que refleja un uso marcadamente feminizado que puede estar relacionado con la asunción desigual de responsabilidades de cuidado.

- Excedencias especiales por atención a hijas e hijos: 185 casos, de los cuales el 61,08 % corresponden a mujeres.

- Excedencias por atención a familiares: 82 casos con reparto equilibrado (50 % en cada caso).

- Permiso de lactancia: 69 solicitudes, con el 57,97 % correspondiente a mujeres.

Conclusiones y áreas de mejora

- Diseñar una campaña interna permanente de corresponsabilidad dirigida a toda la plantilla, normalizando el uso de todos los permisos disponibles.

- Revisar la estructura de complementos para eliminar la penalización económica de quienes ejercen derechos de reducción o permiso.

- Garantizar la tramitación ágil y motivada de las solicitudes de adaptación de jornada (art. 34.8 ET), con trazabilidad documentada de las decisiones.

9.8 Infrarrepresentación femenina

La distribución por Áreas revela desequilibrios notables respecto a la media corporativa del 42,35 % de mujeres. Las Áreas con mayor masculinización son: **Producción y Medios (71,53 % de hombres: 1.744 H frente a 694 M)**, RNE (60,17 % H), Centros Territoriales (60,09 % H) y TVE (59,68 % H). Por el contrario, el Área de Comunicación y Participación presenta feminización elevada (69,70 % M).

Área / Ocupación tipo	% Hombres	% Mujeres	Situación
Producción y Medios	71,53 %	28,47 %	Infrarrepresentación crítica
RNE	60,17 %	39,83 %	Desequilibrio significativo
Centros Territoriales	60,09 %	39,91 %	Desequilibrio significativo
TVE	59,68 %	40,32 %	Próximo al límite 40/60
Media corporativa	57,65 %	42,35 %	Referencia
Comunicación y Participación	30,30 %	69,70 %	Feminización elevada

A nivel de ocupaciones tipo, las especialidades técnicas presentan infrarrepresentación femenina crítica, con brechas de presencia que oscilan entre el 30 % y el 44 %:

Ocupación tipo	Brecha de presencia (H sobre M)	Prioridad de acción positiva
Proyectos / Edificación	43,9 pp	Alta
Luminotecnia	39,1 pp	Alta
Ambientación de Decorados	35,5 pp	Alta
Construcción / Montaje	31,1 pp	Alta
Iluminación	30,5 pp	Alta

Conclusiones y áreas de mejora

- Declarar Luminotecnia, Montaje y Servicios Generales técnicos como ocupaciones de acción positiva prioritaria, con medidas de acción positiva en los procesos selectivos, conforme a la Ley Orgánica 3/2007.

- Diseñar acuerdos con centros de FP y universidades para orientar a mujeres jóvenes hacia estos itinerarios formativos técnicos.

- Establecer objetivos cuantitativos de incremento de presencia femenina en las ocupaciones tipo con infrarrepresentación de cualquier sexo.

9.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

RTVE dispone de un Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo que regula los procedimientos de comunicación, investigación e intervención ante posibles situaciones de acoso, estableciendo garantías de protección, confidencialidad y apoyo para las personas afectadas. El protocolo está adscrito a la Unidad de Gestión de la Igualdad y a la Oficina Técnica de Mediación de Recursos Humanos, en coordinación con los servicios de prevención y salud laboral, y resulta de aplicación en todos los centros de trabajo de la Corporación.

No obstante, el diagnóstico realizado para la elaboración del III Plan de Igualdad pone de manifiesto la necesidad de reforzar y actualizar determinados aspectos del sistema de prevención y actuación. Entre las áreas de mejora identificadas se encuentran el incremento de la difusión y accesibilidad de los canales de comunicación y denuncia, especialmente entre los equipos que desarrollan su actividad en rodajes, unidades móviles y centros territoriales; la adaptación del protocolo a las nuevas manifestaciones de acoso vinculadas a los entornos digitales y a las tecnologías de la comunicación; y el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y garantía de indemnidad de las personas que comuniquen o denuncien situaciones de acoso.

Estas conclusiones evidencian la conveniencia de revisar y actualizar el protocolo vigente, reforzando su capacidad preventiva, su accesibilidad y su adecuación a las nuevas realidades organizativas y tecnológicas de la Corporación.

Conclusiones y áreas de mejora

- Revisar y actualizar el Protocolo para incorporar las novedades normativas y las formas de acoso en entornos digitales y de trabajo remoto.

- Asegurar la visibilidad del canal de denuncia en todos los centros territoriales mediante cartelería permanente y difusión activa.

- Reforzar explícitamente las garantías de indemnidad de las personas denunciantes con mecanismos de seguimiento verificables.

- Impartir formación obligatoria con evaluación de aprendizaje al personal con responsabilidades de gestión de equipos.

- Realizar encuesta bienal de clima de Igualdad para medir la percepción de seguridad más allá de las denuncias formales registradas.

9.10. Matriz de prioridades del diagnóstico

El diagnóstico concluye con la siguiente matriz de prioridades, resultado del análisis integrado de todos los ámbitos:

Ámbito	Situación detectada	Prioridad
Segregación Tramo 15	Sin representación femenina (46 H / 0 M)	Alta
Especialidades técnicas	Infrarrepresentación femenina crítica (>30 pp)	Alta
Promoción profesional	Ausencia de mujeres en alta dirección	Alta
Conciliación	Índice de feminización del 62,07% en el frente al 42,35% de peso de las mujeres en plantilla	Alta

Prevención del acoso	Protocolo vigente; actualización necesaria	Alta
Complementos variables	Brecha >25 % en seis conceptos	Alta
Formación técnica	Menor acceso femenino; brecha del 54,4 %	Media-Alta
Contratación temporal	Feminización de la precariedad en algunas modalidades	Media

10. Auditoría Retributiva 2025

La Auditoría Retributiva se ha realizado con la metodología VALOR@, en continuidad con la auditoría del ejercicio 2021, lo que permite disponer de una perspectiva comparada y medir la evolución de los indicadores clave. La Auditoría Retributiva correspondiente al ejercicio 2025 ha sido elaborada por la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El análisis abarca el período 01/01/2025 a 31/12/2025 y tiene por objeto comprobar si el sistema retributivo de la Corporación cumple con el principio de Igualdad de trato y no discriminación retributiva.

10.1 Metodología: el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)

La auditoría se apoya en el **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) con metodología VALOR@**, en continuidad con la auditoría del ejercicio 2021, lo que permite una comparación homogénea entre ambos ejercicios. Este sistema cuenta con el aval del **Instituto de las Mujeres, la Unión Europea (EIGE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.

La herramienta asigna a cada puesto una puntuación técnica sobre una **base de 1.000 puntos** distribuidos en cinco marcos de valoración: Marco de Responsabilidad (38 %), Marco de Impacto en la Actividad (28 %), Marco de Referencia de la Actividad (17 %), Marco de Conocimiento (9 %) y Marco de Actuación (8 %). El 100 % de los factores de referencia ha sido determinado como **neutro desde la perspectiva de género**, en coherencia con la auditoría precedente y con el principio de objetividad del artículo 4 del RD 902/2020.

Los puestos se agrupan en 16 tramos de igual valor, definidos de forma que la puntuación máxima y mínima de cada tramo no difieren en más de un 10 %, conforme a la guía metodológica del Ministerio de Igualdad.

10.2 Distribución de la plantilla por tramos de igual valor

La distribución del universo de 8.058 personas devengadas en los 16 tramos definidos es la siguiente. Los tramos sin personal asignado (1, 3, 4, 5, 6 y 13) quedan definidos para encuadrar futuros puestos de nueva creación sin necesidad de modificar la estructura:

Tramo	Intervalo SVPT	Hombres	Mujeres	Total	Observación
Tramo 16	210–231	158	28	186	Brecha significativa
Tramo 15	232–255	46	0	46	Sin Rep. femenina
Tramo 14	256–282	740	153	893	Brecha moderada
Tramo 12	312–343	2.238	1.534	3.772	Mayor concentración de plantilla
Tramo 11	344–378	1.247	1.630	2.877	Equilibrio prácticamente logrado
Tramo 10	379–417	2	3	5	Brecha significativa (n=5)
Tramo 9	418–460	58	14	72	Brecha inversa (favor mujeres)
Tramo 7	508–559	114	72	186	Sin diferencia significativa
Tramo 2	825–908	7	8	15	Equilibrio
Total	—	4.613	3.445	8.058	—

10.3 Análisis de diferencias salariales por tramos de igual valor

El siguiente cuadro recoge las diferencias salariales calculadas mediante la fórmula oficial *Brecha = (Media H − Media M) / Media H × 100*. Un resultado positivo indica que los hombres perciben mayor retribución; uno negativo indica que las mujeres perciben mayor retribución. Los tramos con brecha superior al 25 % requieren justificación objetiva conforme al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores:

Tramo	Media H (euros)	Brecha media	Brecha mediana	Valoración
Tramo 16	47.456	+30,65 %	+32,68 %	Requiere justificación (>25 %)
Tramo 15	52.545	N/A	N/A	Sin Rep. femenina — Segregación
Tramo 14	51.662	+16,12 %	+20,81 %	Sin necesidad de acción inmediata
Tramo 12	48.105	+5,66 %	+9,25 %	Sin necesidad de acción inmediata
Tramo 11	54.135	−0,72 %	−2,26 %	Equilibrio prácticamente logrado

Tramo 10	70.097	+30,53 %	+24,52 %	Requiere justificación (n=5)
Tramo 9	52.917	−5,93 %	+1,65 %	Sin necesidad de acción inmediata
Tramo 8	59.415	+17,46 %	+0,71 %	Sin necesidad de acción inmediata
Tramo 7	98.987	+1,69 %	+3,36 %	Equidad práctica
Tramo 2	138.197	+6,09 %	0,00 %	Equidad práctica

10.4 Análisis en profundidad de los tramos con diferencias significativas

Tramo 16 (210–231 puntos): especialidades técnicas

El Tramo 16 agrupa los puestos de **Luminotecnia, Montaje de Equipos Audiovisuales, Construcción/Montaje/Acabado de Decorados y Mecánica de Equipos e Instalaciones**. Cuenta con 158 hombres y 28 mujeres, con una brecha del **+30,65 % en promedio y +32,68 % en mediana**, superior al umbral del 25 % previsto en el art. 28.3 ET.

El análisis en profundidad revela que la brecha tiene una causa estructural objetiva: la **diferencia generacional y de antigüedad acumulada**. La edad media de los hombres del tramo es de **44,5 años** frente a los **28,3 años** de las mujeres (diferencia de 16,2 años). Esta brecha generacional explica la práctica totalidad de la diferencia retributiva a través de tres mecanismos: el salto automático de nivel salarial previsto en el Convenio Colectivo (que representa el 21,2 % de diferencia en salario base); el complemento de antigüedad (trienios), donde la diferencia de 33,3 años acumulados se traduce en un diferencial anual de 9.581 €, explicando el 65,9 % del gap total; y el acceso a complementos de cometidos que requieren experiencia operativa acumulada (Pactos/Rodaje, Polivalencia, Horas Extras, Nocturnidad).

La prueba de control más contundente es el **análisis por cohorte de edad**: en el segmento de personas trabajadoras **menores de 30 años**, donde hombres y mujeres presentan la misma edad media (25 años) y por tanto antigüedad equivalente, la brecha retributiva total es de **−4,13 %**, es decir, **las mujeres jóvenes del tramo perciben un 4,13 % más que los hombres de su misma edad**. Este resultado confirma que, cuando se controla la variable antigüedad, la brecha desaparece y se invierte a favor de las mujeres.

Cohorte	Sexo	N	Edad media	Total, medio (€)	SB medio (€)	CS medio (€)
< 30 años	Hombre	43	25,0	31.471	25.405	6.033
< 30 años	Mujer	21	25,0	32.771 (+4,13 %)	26.095	6.655
30–40 años	Hombre	22	35,0	37.427	28.020	9.315

30–40 años	Mujer	5	33,0	34.806	27.904	6.793
> 50 años	Hombre	70	59,0	60.550	36.126	24.279
> 50 años	Mujer	1	59,0	34.146	27.253	6.894

La conclusión del análisis es que las diferencias retributivas observadas en el Tramo 16 están asociadas a factores objetivos relacionados con la antigüedad acumulada y no se identifican elementos que permitan atribuirlas al sexo de las personas trabajadoras. No obstante, la **reciente incorporación masiva de mujeres al tramo (de 14 en 2021 a 28 en 2025, duplicando la presencia femenina)** genera una brecha coyuntural que se proyecta a la baja a medida que el colectivo femenino consolide su progresión salarial automática.

Tramo 15 (232–255 puntos): Servicios Generales

El Tramo 15, integrado por la Ocupación Tipo de **Servicios Generales**, está compuesto por **46 hombres y 0 mujeres**. La ausencia total de representación femenina impide el cálculo de brecha salarial en sentido estricto. La retribución media de los hombres del tramo es de **52.545 €** anuales, con una edad media de 50,6 años, lo que refleja una plantilla masculina consolidada en términos de antigüedad.

Esta situación constituye un indicador de **segregación ocupacional total** que, aunque no permite inferir discriminación retributiva directa, debe ser documentado y abordado con medidas activas de acción positiva en los próximos procesos de selección. Se trata de un tramo de nueva aparición: en la auditoría de 2021 no existía personal asignado a este tramo.

Tramo 10 (379–417 puntos): Arquitectura Superior

El Tramo 10, integrado por la Ocupación Tipo de **Arquitectura Superior**, consta de **2 hombres y 3 mujeres** (5 personas en total), con una brecha media de **+30,53 %**. El reducido tamaño muestral (n = 5) exige prudencia extrema en la interpretación: diferencias individuales en antigüedad y en la asignación de complementos de responsabilidad específicos tienen un impacto desproporcionado sobre el resultado agregado.

El elemento más significativo del análisis de este tramo es que **la trabajadora de mayor retribución total del tramo es una mujer**, que percibe el complemento de Mando Orgánico (18.060 €/año) que ningún hombre del tramo percibe. Este hecho acredita la ausencia de un patrón discriminatorio sistemático. La diferencia global se explica por la mayor antigüedad acumulada de los dos hombres del tramo (edad media 59,5 vs. 43,3 años) y por la asignación individualizada de complementos de responsabilidad.

10.5 Evolución respecto a la auditoría de 2021

La comparación entre ambas auditorías, realizadas con la misma metodología, permite valorar el impacto de las medidas del II Plan de Igualdad en la estructura retributiva de la Corporación:

Indicador	Auditoría 2021	Auditoría 2025	Evolución
Tramos con brecha >25 %	1	2 (+1 sin Rep. femenina)	Mayor focalización
Brecha promedio Tramo 16	44,68 %	30,65 %	– 14,03 pp (mejora)
Mujeres en Tramo 16	14	28	↑ 100 % de presencia femenina
Hombres en Tramo 16	198	158	↓ 40 efectivos masculinos
Tramo 15 (Servicios Generales)	Sin personal	46 H / 0 M	Nueva segregación detectada
Brecha promedio Tramo 10	6,74 %	30,53 %	↑ 23,79 pp (alerta muestral)
Brecha promedio Tramo 11	10,12 %	–0,72 %	Reducción total (equilibrio)
Brecha promedio Tramo 12	12,76 %	5,66 %	Mejora significativa

10.6 Conclusiones y recomendaciones de la Auditoría Retributiva

Del análisis realizado **no se observan elementos que permitan inferir la existencia de discriminación retributiva directa por razón de sexo** en los puestos de igual valor analizados. Las diferencias retributivas superiores al 25 % identificadas en los Tramos 16 y 10 aparecen asociadas a factores objetivos: antigüedad acumulada, asignación funcional de responsabilidades específicas y composición ocupacional de los colectivos afectados.

No obstante, la Corporación mantiene el seguimiento periódico de estas situaciones a fin de verificar su evolución y garantizar el cumplimiento permanente del principio de Igualdad retributiva. Las recomendaciones específicas son las siguientes:

- **Medida de acción positiva para el Tramo 15 (Servicios Generales).** Incorporar en las bases de las próximas convocatorias cláusulas de desempate y promoción orientadas a fomentar activamente la captación e incorporación de mujeres en esta ocupación tipo, con el objetivo de mitigar a medio plazo la segregación horizontal detectada.

- **Plan de monitorización progresiva para el Tramo 16 (especialidades técnicas).** Establecer un control indexado anual sobre las cohortes de mujeres de reciente incorporación a los puestos técnicos de Luminotecnia y Montaje, verificando la convergencia salarial proyectada a medida que el colectivo femenino consolide su progresión automática de niveles y trienios.

- **Sistema de indicadores de seguimiento.** Revisar anualmente: porcentaje de mujeres en Servicios Generales (Tramo 15); porcentaje de mujeres en puestos técnicos del Tramo 16; evolución de la brecha media y mediana del Tramo 16; número de mujeres perceptoras de complementos de Especial Responsabilidad y Mando Orgánico; evolución de la antigüedad media por sexo en los tramos objeto de seguimiento.

11. Conexión entre el diagnóstico y los seis ejes de actuación

Las conclusiones del diagnóstico y de la auditoría retributiva no se incorporan al Plan de forma genérica: cada eje de actuación tiene su fundamento directo en brechas y problemas concretos identificados en los documentos de partida. La siguiente matriz recoge esa conexión:

Eje del III Plan	Problemas del diagnóstico que justifican el eje	Indicadores de partida clave
Eje 1. Compromiso empresarial, estrategia y gobernanza	Ausencia de liderazgo institucional visible en Igualdad; mujeres infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad; necesidad de reforzar la estructura técnica en materia de Igualdad y la Red Territorial.	0 % de mujeres en Área de máxima dirección; paridad 40/60 no alcanzada en nombramientos.
Eje 2. Gestión de personas	Segregación horizontal en especialidades técnicas; brecha del 9,8 % en complementos variables; feminización en conciliación; ausencia de mujeres en Tramo 15; riesgo potencial de sesgos en determinadas fases de los procesos de selección.	Brechas >25 % en 6 complementos; 71,53 % H en Producción y Medios; Tramo 15: 46 H / 0 M.
Eje 3. Salud laboral	Riesgos psicosociales específicos del entorno mediático con impacto diferencial; ausencia de evaluación con variables sexo y edad; falta de medidas de salud integral para las trabajadoras; protocolo de acoso sin actualización digital.	Feminización >75 % en uso de medidas de conciliación; protocolo de acoso sin revisión desde el II Plan.
Eje 4. Comunicación	Visibilidad limitada del protocolo de acoso en centros de producción y centros territoriales; necesidad de reforzar la comunicación interna sobre Igualdad y corresponsabilidad; inexistencia de canal de consultas para la plantilla.	Dispersión territorial; ausencia de canal digital de consultas e incidencias.
Eje 5. Formación	Brecha del 54,4 % en el complemento de Formación; acceso desigual de mujeres a formación técnica especializada; ausencia de itinerario formativo estructurado en Igualdad para toda la plantilla.	Brecha formación 54,4 % (mediana); oportunidad de reforzar las actuaciones dirigidas al desarrollo y promoción del talento femenino.
Eje 6. Contenidos	Obligaciones legales derivadas de la Ley 13/2022; necesidad de reforzar herramientas de medición de presencia equilibrada; infrarrepresentación de mujeres expertas en contenidos informativos.	Obligación legal del 30 % mínimo en obras de mujeres (RTVE fija el 40 %); ausencia de Editora de Igualdad para web y redes sociales.

Esta conexión garantiza que el III Plan de Igualdad no es un catálogo de medidas genéricas, sino un instrumento de intervención **basado en evidencia**, en el que cada medida responde a una brecha documentada, cuenta con indicadores de seguimiento y tiene asignada un Área responsable de su ejecución.

12. Objetivos del Plan de Igualdad

El III Plan de Igualdad plantea una estructura más integrada y estratégica. Los ejes del nuevo Plan no sustituyen los compromisos anteriores, sino que los ordenan, actualizan y refuerzan. La reducción de ocho ejes a seis permite una organización más clara de las medidas, facilita su seguimiento y concentra los objetivos en los ámbitos con mayor capacidad de impacto: la gobernanza, la gestión de personas, la salud laboral, la comunicación, la formación y los contenidos.

Los objetivos Estratégicos del III Plan de Igualdad de RTVE son los siguientes:

1. Consolidar la Igualdad como principio estructural de la estrategia corporativa, de la toma de decisiones, de la cultura organizativa y de la calidad del servicio público que presta RTVE.

2. Garantizar la Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción profesional, la clasificación profesional, las condiciones de trabajo, la conciliación corresponsable y la retribución, eliminando sesgos y barreras que puedan generar discriminación directa o indirecta.

3. Avanzar hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, Áreas, ocupaciones y puestos de responsabilidad, con especial atención a las áreas masculinizadas y a los espacios de toma de decisiones.

4. Reforzar una cultura corporativa basada en la corresponsabilidad, la prevención, la seguridad, la salud laboral con perspectiva de género, la tolerancia cero frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, y el apoyo integral a las víctimas de violencia de género.

5. Implantar un modelo permanente, medible y acreditable de formación, comunicación y sensibilización en Igualdad, adaptado a la realidad de RTVE, a sus distintos perfiles profesionales y a todos los centros de trabajo.

6. Consolidar a RTVE como medio público de referencia en la promoción de la Igualdad, garantizando que sus contenidos, canales, plataformas y producciones audiovisuales incorporen la perspectiva de género, eviten estereotipos y contribuyan a la erradicación de las violencias machistas.

7. Fortalecer los sistemas de seguimiento y evaluación del Plan mediante indicadores claros, datos desagregados por sexo, análisis periódico de resultados y mecanismos de mejora continua.

A fin de alcanzar los **Objetivos Estratégicos,** el III Plan de Igualdad establece los siguientes **Objetivos Específicos**:

1. Dotar a RTVE de un marco corporativo de Igualdad que integre el compromiso institucional, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la protección frente a la violencia de género, la comunicación inclusiva y la incorporación transversal de la perspectiva de género.

2. Reforzar la gobernanza del Plan mediante una estructura estable, profesionalizada y coordinada, con funciones definidas, recursos suficientes, planificación, cuadro de mando e información periódica a la Comisión de Igualdad.

3. Incorporar de forma sistemática la variable sexo en bases de datos, informes, diagnósticos, procedimientos y sistemas de seguimiento, con el fin de identificar desigualdades, medir avances y adoptar medidas correctoras.

4. Garantizar procesos de selección, contratación, promoción y cobertura de puestos de responsabilidad basados en criterios de Igualdad, mérito, capacidad, transparencia, neutralidad y ausencia de sesgos de género.

5. Incrementar la presencia del sexo infrarrepresentado en las ocupaciones, Áreas y niveles jerárquicos donde persistan desequilibrios, mediante medidas de acción positiva, captación activa, promoción del talento y seguimiento anual de resultados.

6. Reducir las brechas retributivas que puedan producirse, especialmente en complementos salariales, variables, gratificaciones y conceptos asociados a disponibilidad, turnicidad, antigüedad, pactos de trabajo u otras condiciones que puedan generar impacto diferenciado entre mujeres y hombres.

7. Promover una organización del tiempo de trabajo corresponsable, flexible y compatible con la vida personal, familiar y laboral, garantizando que el ejercicio de los derechos de conciliación no produzca penalización profesional ni estigma asociado a los cuidados.

8. Consolidar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud, las evaluaciones psicosociales, la adaptación de equipos y condiciones de trabajo, y la promoción de la salud física, mental y emocional de la plantilla.

9. Reforzar la prevención, detección y actuación frente al Acoso Sexual, el Acoso por Razón de Sexo y cualquier forma de violencia o discriminación, asegurando la accesibilidad de los protocolos, la confidencialidad, la protección de las personas afectadas y la sensibilización de toda la plantilla.

10. Desarrollar una comunicación interna y externa clara, accesible, inclusiva y no sexista, que visibilice el compromiso de RTVE con la Igualdad, difunda los recursos disponibles y favorezca la participación activa de la plantilla.

11. Implantar un itinerario formativo en Igualdad obligatorio, progresivo y adaptado a los distintos puestos, Áreas y niveles de responsabilidad, incluyendo formación básica para toda la plantilla, formación aplicada por funciones y formación avanzada para perfiles estratégicos.

12. Garantizar que los contenidos de RTVE incorporan la perspectiva de género, promueven una representación equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres, incrementan la presencia de mujeres expertas y referentes, y contribuyen a la sensibilización social frente a las desigualdades y violencias machistas.

13. Reforzar el papel del Observatorio de Igualdad, de las Editoras de Igualdad y de los órganos especializados en el análisis, seguimiento y formulación de recomendaciones sobre contenidos, comunicación, formación y políticas corporativas.

14. Establecer mecanismos estables de evaluación del impacto del Plan, con indicadores de proceso, resultado e impacto, informes periódicos, análisis cualitativo y cuantitativo, y propuestas de mejora derivadas del seguimiento.

En coherencia con los objetivos anteriores, el III Plan de Igualdad de RTVE se estructura en seis ejes de actuación:

Eje 1. Compromiso empresarial, estrategia y gobernanza. Integra el compromiso institucional, la transversalidad de la Igualdad, la estructura de gobernanza, la planificación, la coordinación interna, la relación con empresas colaboradoras, la tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo, y el compromiso frente a la violencia de género.

Eje 2. Gestión de personas. Agrupa las medidas relativas al acceso al empleo, selección, contratación, promoción, desarrollo profesional, infrarrepresentación, clasificación profesional, política retributiva, corresponsabilidad, conciliación, teletrabajo, flexibilidad y desconexión digital.

Eje 3. Salud laboral. Incorpora la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, la vigilancia de la salud, la salud mental, los riesgos psicosociales, la adecuación de equipos y condiciones de trabajo, la protección de situaciones de especial sensibilidad y la promoción de entornos seguros y saludables.

Eje 4. Comunicación. Ordena las actuaciones dirigidas a garantizar una comunicación inclusiva, accesible y no sexista, visibilizar el compromiso de RTVE con la Igualdad, difundir recursos y protocolos, promover la corresponsabilidad y crear canales de consulta, participación e incidencia.

Eje 5. Formación. Establece un modelo permanente de capacitación en Igualdad para toda la plantilla, con itinerarios adaptados a puestos, Áreas y niveles de responsabilidad, formación específica para funciones estratégicas y actualización continua de contenidos.

Eje 6. Contenidos. Recoge las medidas orientadas a garantizar la presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en televisión, radio, web, redes sociales y medios interactivos; reforzar la perspectiva de género en la producción audiovisual; impulsar la presencia

de mujeres expertas y creadoras; y consolidar a RTVE como referente público en Igualdad y prevención de las violencias machistas.

Esta nueva estructura permite avanzar desde el cumplimiento formal hacia un modelo de Igualdad integrado, evaluable y transformador, que conecta la experiencia adquirida durante el II Plan con los retos actuales de la Corporación RTVE y con su responsabilidad como empresa pública y medio de comunicación de referencia.

EJE 1. COMPROMISO EMPRESARIAL, ESTRATEGIA Y GOBERNANZA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Referente Institucional: Consolidar a RTVE como referente en Igualdad, reforzando el liderazgo y la responsabilidad directiva.
2. Integración Estructural: Garantizar que las políticas de Igualdad estén presentes en la estrategia, toma de decisiones y políticas corporativas como elemento estructural.
3. Tolerancia Cero: Ratificar y reforzar el compromiso de la Corporación RTVE con la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. Compromiso frente a la violencia de género: Consolidar el compromiso de RTVE con la erradicación de la violencia de género, en el marco de una cultura corporativa de tolerancia cero.
5. Consolidar la Igualdad como criterio exigible en la relación de RTVE con sus empresas colaboradoras.
6. Gobernanza Profesional: Consolidar una estructura de Igualdad entre mujeres y hombres sólida, estable y profesionalizada con recursos humanos y técnicos.
7. Red Territorial: Crear una red de referentes oficiales de Igualdad entre mujeres y hombres en cada Centro Territorial con funciones definidas y correspondiente compensación conforme a convenio.
8. Transversalidad y Cultura: Integrar la perspectiva de género en la cultura corporativa, los procesos internos, la innovación y la calidad del servicio público, garantizando la conciliación en la organización del trabajo, para que toda la plantilla desarrolle su actividad en entornos corresponsables, eliminando cualquier barrera o estigma asociado a su ejercicio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Declaración Formal: Obtener la firma de la declaración institucional de compromiso con la Igualdad por parte de la Presidencia, el Consejo de Administración, la Secretaría General y los cargos directivos del organigrama vigente.
2. Marco Corporativo: Elaborar un documento estratégico institucional que consolide la cultura de Igualdad, integrando la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el uso de una comunicación no sexista – textual, visual e iconográfica-.
3. Difusión y Visibilidad: Implementar un Plan de comunicación interna y externa para visibilizar el compromiso de la Corporación con la Igualdad efectiva.
4. Tolerancia Cero: Incorporar explícitamente la cláusula de «tolerancia cero» contra el acoso sexual y por razón de sexo en el Marco Corporativo de RR. HH. y en el Manual de Acogida.

5. Revisión Normativa: Revisar el 100% de la normativa interna, protocolos y procedimientos para detectar y eliminar cualquier sesgo de género.

6. Estructura Profesional: Dotar de una infraestructura de Igualdad entre mujeres y hombres sólida con los recursos suficientes.

7. Integración en Contenidos: Impulsar la incorporación transversal de la perspectiva de género en la actividad de RTVE (radio, televisión, servicios conexos e interactivos), favoreciendo su reflejo en la programación, los contenidos y los distintos canales de difusión de la Corporación

8. Liderazgo Estratégico: Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos para puestos de responsabilidad, niveles directivos y puestos de confianza, asegurando la fiscalización y el registro escrito de los motivos objetivos en caso de desviaciones puntuales.

9. Itinerario Formativo: Impulsar la formación continua, transversal y obligatoria en materia de Igualdad dirigida a toda la plantilla de la Corporación RTVE, adecuándola a los distintos perfiles profesionales y niveles de responsabilidad.

10. Liderazgo Inclusivo: Desarrollar un programa de formación obligatoria de alto nivel para todo el personal con responsabilidad sobre equipos.

11. Plan de Acogida: Incorporar formación específica y obligatoria en Igualdad en los planes de acogida dirigidos a personas de nueva incorporación.

12. Referente Externo: Mantener y ampliar la participación de RTVE en redes y foros especializados

13. Transferencia de Buenas Prácticas: Establecer convenios con universidades y organismos expertos para analizar e implementar buenas prácticas externas en las políticas internas.

14. Planificación y Seguimiento: Remitir a cada Área su planificación anual personalizada y establecer un Cuadro de Mando que garantice la ejecución evaluable del Plan.

COMPROMISO EMPRESARIAL

Medida 1.1 Creación de un Marco Corporativo de Igualdad

Elaboración de un documento estratégico, que establezca las líneas de actuación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, protección a las víctimas de violencia de género y comunicación no discriminatoria en todas sus formas (textual, visual e iconográfica).

Indicadores:

- Principios rectores definidos y consensuados con la Comisión de Igualdad.

- Documento redactado y validado jurídicamente.
- Documento aprobado por la alta dirección (fecha de aprobación).
- Documento firmado por las partes (fecha de firma).
- Documento difundido a toda la plantilla (fecha de difusión y canales utilizados).

Indicadores de resultado:
- N.º de Áreas y departamentos que han recibido formalmente el documento.
- Porcentaje de la plantilla que conoce el documento a través de acciones de medición.
- N.º de nuevas iniciativas, protocolos o instrucciones internas que incorporan los principios definidos en el documento.
- Valoración media de la plantilla sobre la claridad y utilidad del documento (escala 1 a 5).

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Alta dirección como signataria del documento.

Área Responsable: Consejo de Administración | Presidencia | Secretaría General | Área responsable de Comunicación

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad

Medida 1.2 Declaración institucional y compromiso con la Igualdad

Aprobación y firma de una declaración institucional de principios que exprese de forma clara y pública el compromiso de la Corporación RTVE con la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, orientando la actuación de la organización hacia la incorporación de la perspectiva de género en su cultura institucional, en sus procesos internos, en la gestión de personas, en la comunicación y en la toma de decisiones.

La declaración será suscrita por la Presidencia, el Consejo de Administración, la Secretaría General y del Consejo de Administración y todas las personas que integran la estructura corporativa. Toda modificación del organigrama o de los cargos mencionados implicará la firma previa de dicha declaración como requisito asociado al nombramiento.

Indicadores:
- Tasa de Adhesión: (N.º de declaraciones firmadas / N.º de declaraciones enviadas, desagregadas por sexo.
- Índice de Cobertura Institucional: Verificación binaria (SÍ/NO) de la firma de los 4 estamentos clave: Presidencia, Consejo de Administración, Secretaría General y Direcciones de Área.

Personas destinatarias: Presidencia, Consejo de Administración, Secretaría General y toda la estructura directiva. Cualquier persona de nueva designación en el organigrama.

Área Responsable: Presidencia | Secretaría General y del Consejo de Administración.

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad

Medida 1.3 Difusión interna y externa del compromiso

Difundir, mediante acciones de comunicación tanto en el ámbito interno como externo, el compromiso de la Corporación RTVE con la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres con el fin de garantizar su conocimiento, reforzar su visibilidad y favorecer su integración en la cultura organizativa y en la proyección pública de la entidad.

A nivel interno: Elaboración de un Plan de comunicación institucional que incluya una campaña interna anual sobre cultura igualitaria, una Difusión audiovisual interna y Material gráfico sobre tolerancia cero.

A nivel externo: Difusión del compromiso institucional con la Igualdad mediante la elaboración y emisión de una noticia informativa a través de todos los canales de RTVE, incluidas las RRSS y la intranet corporativa.

Indicadores:

- Volumen de Difusión: N.º total de acciones de comunicación realizadas (notas de prensa, comunicaciones internas, posts en intranet, clips de video).
- Índice de Conocimiento: Acciones de medición sobre el nivel de conocimiento de la plantilla respecto al compromiso con la Igualdad de CRTVE.
- Alcance de la Sensibilización: Porcentaje de la plantilla que ha interactuado o recibido las comunicaciones oficiales del Plan de Igualdad.
- Eficacia del Mensaje: Grado de aceptación y valoración de las campañas, medido a través de herramientas de *feedback* interno.
- Tasa de respuesta en herramientas de *feedback*: % de la plantilla que participa activamente en las Acciones de medición de conocimiento vs. plantilla total.

Personas destinatarias: Toda la plantilla (comunicación interna). Ciudadanía y audiencia de RTVE (comunicación externa).

Área Responsable: Área responsable de contenidos | Área responsable de comunicación

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad

ESTRATEGIA

Medida 1.4 Integración de las políticas de Igualdad en la estrategia corporativa

Integración de las políticas de Igualdad en la estrategia corporativa. Realización de un seguimiento transversal de la incorporación de la Igualdad en las políticas corporativas. Revisión de normativa interna, protocolos y procedimientos, incorporando la variable sexo de forma sistematizada en bases de datos.

Indicadores:
Porcentaje de normativa revisada: Relación entre el número de normas analizadas y el número total de normas de la empresa.

- Índice de corrección normativa: N.º de protocolos, manuales o procedimientos modificados tras detectar sesgos de género.
- Sistematización de la variable sexo: N.º de comunicaciones a las Áreas de las que dependan las bases de datos de la Corporación RTVE para que se incluya de forma sistemática la variable sexo de forma desagregada, cuantificación de la incorporación de la variable y de los cambios realizados.
- Revisión preventiva: N.º de nuevas normas o protocolos revisados antes de su aprobación o emisión.

Personas destinatarias: Personas responsables de cada área funcional con normativa, protocolos o bases de datos propias.

Área Responsable: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad.

Recursos asociados: Dirección de RR. HH. | Áreas responsables de contenidos | Área responsable de sistemas | Área responsable de comunicación.

Medida 1.5 Planificación coordinada

Las acciones o proyectos relacionados con la Igualdad entre mujeres y hombres, promovidos desde cualquier Área de RTVE, se desarrollarán en coordinación con el Área responsable de Igualdad y con el Observatorio de Igualdad, desde su planificación hasta su finalización, garantizando en todo momento su alineación con los compromisos del Plan.

Indicadores:

- N.º de Áreas que han incorporado objetivos de Igualdad en su planificación estratégica sobre el total.
- N.º de objetivos de Igualdad incluidos por Área
- Informe acreditativo de propuestas o ausencia de ellas.
- N.º de reuniones de coordinación celebradas entre las Áreas, el Área responsable de Igualdad y el Observatorio.

Personas destinatarias: Personas responsables de área que promuevan acciones o proyectos relacionados con la igualdad.

Área Responsable: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Comisión de Igualdad

Medida 1.6 Impulso al Liderazgo Estratégico

Promover un liderazgo estratégico comprometido con la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, orientado a corregir las desigualdades existentes y a favorecer una presencia equilibrada en los puestos de responsabilidad de la Corporación RTVE.

Para ello, RTVE adoptará el compromiso de que el conjunto de las nuevas designaciones en puestos de responsabilidad, niveles directivos y puestos de confianza respete el principio de presencia equilibrada, procurando que ningún sexo tenga una representación inferior al 40% ni superior al 60% en el cómputo anual de nombramientos. Cuando por razones objetivas debidamente justificadas no sea posible alcanzar este equilibrio en un nombramiento concreto, deberá quedar constancia escrita de los motivos.

Indicadores:

- Registro binario (SÍ/NO) de la incorporación del objetivo de presencia equilibrada 40/60 como criterio estratégico de nombramiento.
- Porcentaje de nuevas designaciones anuales ocupadas por mujeres en el cómputo total (objetivo: entre el 40 % y el 60 %).
- N.º de nombramientos con justificación escrita por no cumplimiento del criterio de equilibrio.

Personas destinatarias: Personas nombradas o candidatas a puestos de responsabilidad, niveles directivos y puestos de confianza.

Área Responsable: Presidencia | Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad.

Medida 1.7 Plan integral de formación y sensibilización en materia de Igualdad para toda la plantilla

⇒ **Diseño e implantación de un Plan de sensibilización dirigido a la plantilla.**

Diseño, implantación y desarrollo de un programa permanente de sensibilización dirigido a toda la plantilla, orientado a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir cualquier forma de discriminación o violencia y reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizativa de RTVE.

El programa incluirá campañas informativas, jornadas de sensibilización, seminarios, acciones de comunicación interna, materiales divulgativos y otras iniciativas destinadas a dar a conocer los derechos, recursos, herramientas y mecanismos disponibles en la Corporación en materia de igualdad.

Indicadores:

- Alcance de la Sensibilización: N.º de comunicaciones y retransmisiones de eventos relacionados con la Igualdad y número de visualizaciones de los materiales de sensibilización (vídeos, infografías, guías) en la Intranet.
- Índice de Participación Activa: N.º de personas de la plantilla que participan en jornadas, webinars o eventos especiales (ej. 8M, 25N).
- Nivel de Recuerdo del Mensaje: Resultado de breves cuestionarios realizados tras las campañas de sensibilización para medir si el mensaje ha calado.

- Evolución del Clima de Igualdad: Variación anual en la percepción de la plantilla sobre la importancia de la Igualdad en RTVE (escala 1 a 5).

Personas destinatarias: Toda la plantilla (plan de sensibilización y plan formativo obligatorio). Nuevas incorporaciones (formación de acogida).

Área Responsable: Comisión de Igualdad

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad | Área responsable de Comunicación

⇒ **Diseño e implantación de un plan formativo en materia de Igualdad con carácter obligatorio para toda la plantilla.**

Diseño, implantación y desarrollo de un plan formativo integral en materia de Igualdad, de carácter obligatorio para toda la plantilla, orientado a garantizar una capacitación básica, común y periódica en Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, perspectiva de género y prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias.

Este plan deberá contemplar la revisión, actualización y adecuación de las formaciones pendientes, así como la incorporación de nuevos cursos y contenidos adaptados a las necesidades de la organización, e incluirá además el diseño e impartición de acciones formativas específicas dirigidas a colectivos concretos, Áreas de actividad determinadas y personas con distintos niveles de responsabilidad, con el fin de favorecer la integración transversal del principio de Igualdad en la cultura organizativa, en la gestión interna y en el desempeño profesional, asegurando el respeto a las medidas de conciliación establecidas en la Corporación.

Del mismo modo, se incorporará formación en materia de Igualdad en los planes de acogida de las personas de nueva incorporación y se garantizará la publicación anual de los resultados de las acciones formativas desarrolladas en esta materia, a fin de reforzar la transparencia, el seguimiento y la mejora continua.

Indicadores:

- Intensidad Formativa: N.º y tipo de acciones formativas desarrolladas anualmente.
- Tasa de Cobertura Global: Porcentaje de la plantilla total que ha realizado al menos una formación en materia de Igualdad durante el periodo de vigencia del Plan.
- Indicador de Acogida: N.º y porcentaje de personas de nueva incorporación que completan la formación en materia de Igualdad dentro de su primer año de contrato.
- Índice de Aprovechamiento: Resultados de las pruebas de evaluación del aprendizaje.
- Medición de Impacto: Análisis del cambio de percepción o comportamiento en la plantilla tras la formación (mediante acciones de medición post-formación a los 6 meses).

Área Responsable: Instituto RTVE

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad | Comisión de Igualdad.

Medida 1.8 Relaciones externas en materia de Igualdad

Dar visibilidad al compromiso de RTVE con la Igualdad a nivel externo, en colaboración con otras radiotelevisiones y medios, con otras empresas y entidades institucionales, y con la UER/EBU.

- Participación en redes institucionales de impulso de la Igualdad, tanto estatales como autonómicas, como el Instituto de las Mujeres, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
- Impulso de la relación y coordinación con las radiotelevisiones públicas españolas para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en el fortalecimiento de la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Continuación de la participación de RTVE en los grupos de trabajo relativos a Igualdad en el ámbito de la UER/EBU, haciendo visibles sus conclusiones.
- Mantenimiento de la participación de RTVE en el programa ONU Mujeres.
- Difusiones relativas a la apuesta por la Igualdad de RTVE a nivel nacional e internacional.
- Participación activa de los y las profesionales con responsabilidad en Igualdad de RTVE en foros especializados en esta materia.
- Elaboración de posicionamientos públicos o declaraciones institucionales relativas a Igualdad entre mujeres y hombres en fechas clave.
- Traslado del compromiso con la Igualdad desde las Áreas de la Corporación RTVE relacionadas con la participación ciudadana.
- Traslado del compromiso con la Igualdad desde las Áreas de la Corporación RTVE que rinden cuentas ante las Cortes Generales.

Indicadores:

- N.º y contenido de los espacios generados para el debate sobre experiencias y buenas prácticas en redes institucionales.
- N.º de reuniones mantenidas y temas tratados por año sobre Igualdad en el ámbito de la UER/EBU.
- N.º de acciones y encuentros/año en los que participa RTVE con radiotelevisiones públicas estatales.
- Informe de participación en el programa ONU Mujeres.
- N.º de acciones de comunicación externa de RTVE sobre la apuesta por la Igualdad corporativa (nacionales e internacionales).
- N.º de participaciones de personas responsables de RTVE en foros relativos a Igualdad.
- N.º de comunicados o posicionamientos relativos a Igualdad en fechas clave con participación ciudadana. N.º y contenido de las publicaciones de informes trimestrales sobre Igualdad de la Defensoría de la Audiencia.
- N.º y contenido de las respuestas trasladadas en relación con la Igualdad en RTVE desde Relaciones con el Parlamento.

Personas destinatarias: Personas con responsabilidad en igualdad de RTVE que participan en foros y redes externas. Ciudadanía (posicionamientos públicos).

Área Responsable: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Comunicación | Área de Relaciones Internacionales, Institucionales y Cooperación.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Editoras de Igualdad

Medida 1.9 Establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones especializadas en materia de Igualdad

- Promover la formalización de acuerdos de colaboración, convenios o instrumentos de cooperación con entidades especializadas en igualdad entre mujeres y hombres, orientados al intercambio de conocimiento, la realización de actividades conjuntas y la mejora continua de las políticas de igualdad de RTVE.
- Participación activa de RTVE en observatorios, foros y proyectos de investigación sobre Igualdad en el ámbito audiovisual y empresarial.
- Desarrollo conjunto de jornadas, estudios, programas formativos y campañas de sensibilización.
- Intercambio de buenas prácticas con otras grandes empresas del sector público y privado.

Indicadores:

- Informe anual sobre los convenios y acuerdos en materia de Igualdad activos y su vigencia.
- N.º de convenios o acuerdos firmados anualmente o, en su defecto, emisión de informe acreditativo de su inexistencia en el periodo de referencia.
- N.º de actividades desarrolladas en colaboración (jornadas, estudios, campañas).
- Participación de RTVE en redes u observatorios especializados (sí/no y número).
- Evaluación anual del impacto de las colaboraciones en las políticas internas de Igualdad.
- Incorporación de buenas prácticas externas al Plan de Igualdad (n.º de medidas derivadas).
- Resultados de evaluación del aprendizaje.
- Análisis de impacto en la plantilla.

Personas destinatarias: Entidades externas colaboradoras (universidades, fundaciones, centros de investigación). Plantilla participante en actividades conjuntas.

Área Responsable: Observatorio de Igualdad

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Comisión de Igualdad | Asesoría Jurídica | Área responsable de relaciones institucionales e internacionales

Medida 1.10 Vínculos contractuales con empresas proveedoras y subcontratadas

Compromiso con la Igualdad en la contratación de servicios externos y con productoras: Garantizar el respeto a las políticas de Igualdad entre mujeres y hombres de RTVE, con especial atención al principio de tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como al procedimiento de actuación aplicable cuando se vea implicado personal de empresas contratistas.

Este compromiso se articulará mediante el mantenimiento de cláusulas específicas en licitaciones, pliegos y/o contratos con las empresas con las que ya se colabora, así como su incorporación en las nuevas contrataciones, consolidando el compromiso de RTVE en materia de Igualdad.

Para empresas de menos de 50 personas: En el caso de no obligadas por ley a tener plan de Igualdad la empresa adjudicataria adquiere el compromiso de respetar y garantizar el cumplimiento de los principios de Igualdad entre mujeres y hombres en una **declaración responsable.**

Para empresas (proveedoras o subcontratadas) con Plan de Igualdad se incluye las siguientes cláusulas en la licitación:

- En las condiciones generales de los pliegos de licitaciones se recoge la obligación para las empresas adjudicatarias de cumplir con la normativa vigente en materia de Igualdad. En particular, respecto del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se incluye la siguiente cláusula:
  «La empresa adjudicataria reconoce la política de tolerancia cero del acoso sexual y por razón de sexo de RTVE y se compromete a colaborar en la investigación y 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».

En las condiciones especiales se añade en los pliegos:

> «La empresa adjudicataria desarrollará durante la ejecución del contrato medidas específicas en materia de Igualdad entre mujeres y hombres (sustituir de género) de las personas que participen en la ejecución del contrato, en materias tales como carrera profesional, desarrollo del talento y reducción de la brecha salarial. La adjudicataria informará periódicamente de las medidas adoptadas».

Indicadores:

- Comprobación de la inclusión de las cláusulas en las licitaciones vigentes, así como de su incorporación en las nuevas licitaciones.
- Revisión del contenido de las cláusulas y, si procede, actualización de las mismas.

Personas destinatarias: Empresas proveedoras y subcontratadas de RTVE.

Área Responsable: Área negociadora de los contratos y pliegos.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Observatorio de Igualdad

Medida 1.11 Creación de un sistema de incorporación y evaluación de buenas prácticas externas en las políticas internas de Igualdad

- Creación de un procedimiento interno para la identificación, análisis y validación de buenas prácticas externas.
- Elaboración anual de un «Informe de transferencia de buenas prácticas», que incluya propuestas de adaptación a la realidad organizativa de RTVE y evaluación de viabilidad técnica y jurídica, o, en su defecto, emisión de informe acreditativo de su inexistencia en el periodo de referencia.
- Integración prioritaria de buenas prácticas en ámbitos como, promoción y liderazgo femenino, Igualdad retributiva, conciliación y corresponsabilidad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación inclusiva, formación sobre Igualdad.
- Presentación del informe a la Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- N.º de buenas prácticas analizadas anualmente.
- N.º de propuestas de mejora derivadas del análisis de prácticas externas.
- N.º de medidas incorporadas a RTVE.
- Grado de ejecución de las medidas adoptadas.
- Evaluación del impacto organizativo.

Personas destinatarias: Comisión de Igualdad (receptora del informe). Observatorio de Igualdad (responsable del análisis).

Área Responsable: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad.

Recursos asociados: Comisión de Igualdad

Medida 1.12 Certificación externa en materia de Igualdad y excelencia en gestión

Asegurar reconocimiento externo del compromiso de RTVE en materia de Igualdad y reforzar la cultura de mejora continua.

- Renovación, cuando proceda, del Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) u otra certificación equivalente (DIE y Red DIE - Igualdad en la Empresa - Ministerio Igualdad).
- Optar a otros reconocimientos en materia de Igualdad.

Indicadores:

- Obtención de certificación (sí/no).
- Número de nuevas solicitudes de certificación.

Personas destinatarias: La Corporación RTVE como entidad que obtiene y mantiene la certificación. Red DIE como espacio de intercambio técnico.

Área Responsable: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Comisión de Igualdad

GOBERNANZA

Medida 1.13 Gestión de la Igualdad en RTVE

Desarrollar un modelo de gestión coordinado que facilite la integración efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad de la Corporación, favoreciendo la conexión entre los objetivos estratégicos del Plan, las políticas internas y la actividad desarrollada en los distintos ámbitos de RTVE.

- Elaboración de un programa anual de objetivos en materia de Igualdad en la empresa y en relación con los contenidos.
- Traslado a la plantilla los objetivos marcados por RTVE en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Designación de grupos de trabajo por ejes.
- Planificación de eventos o encuentros con el objetivo de difundir el compromiso de RTVE con los principios de Igualdad, de fomentar la colaboración y coordinación entre las principales Áreas de RTVE que intervienen en Igualdad.
- Creación de una red interna y coordinada de personas referentes en Igualdad en RTVE, para el intercambio de información, materiales y buenas prácticas.
- Analizar durante la vigencia del III Plan la estructura de Editoras de Igualdad existente y las áreas de actividad que, por su dimensión, volumen de plantilla o características de los contenidos, requieran un refuerzo específico para garantizar la efectiva transversalización de los criterios obligatorios en Igualdad.

Garantizar a la Comisión de Igualdad la información solicitada desagregada por sexo.

Indicadores:

- Programa Anual de Objetivos:
  - La elaboración de un plan de trabajo de la Comisión de Igualdad que tenga en cuenta los grupos de trabajo por ejes.
  - Documento del Programa Anual aprobado que incluya objetivos específicos para la empresa y para contenidos.
  - Grado de cumplimiento de los objetivos anuales definidos (porcentaje de metas alcanzadas).
- Traslado a la Plantilla:
  - N.º de comunicaciones masivas realizadas (avisos en Intranet, notas de prensa interna, etc.).
  - Porcentaje de la plantilla que confirma la recepción y lectura de los objetivos.
- Reorganización y formalización de los grupos de trabajo por Eje derivados de la Comisión de Igualdad:
  - Acta de constitución de los grupos de trabajo.
  - Designaciones miembros de los grupos de trabajo.
- Planificación de Reuniones, Eventos y Coordinación:
  - N.º de reuniones, eventos o encuentros institucionales celebrados anualmente.

  - Mapa de Áreas intervinientes: Registro de departamentos que han participado en reuniones de coordinación transversal.
- Red Interna de Referentes:
  - N.º de personas designadas formalmente como «Referentes de Igualdad» en las distintas sedes y Áreas.
  - Frecuencia de intercambios en la red (número de materiales compartidos o consultas resueltas en el canal interno).
  - N.º de reuniones de seguimiento de la Red de Referentes.
  - Visibilización de las personas referentes en Igualdad en RTVE.
  - N.º de encuentros o estrategias para la coordinación de la red interna de referentes en Igualdad.

Personas destinatarias: Toda la plantilla (objetivos y comunicaciones periódicas). Personas designadas como referentes de igualdad. Comisión de Igualdad.

Área Responsable: Comisión de Igualdad | Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Área responsable de Comunicación

Medida 1.14 Institucionalización y Cuadro de Mando de Igualdad

Actualización y fortalecimiento del marco competencial de los órganos de Igualdad de la Corporación y creación de una infraestructura (humana y técnica) que garantice la trazabilidad, ejecución y coordinación de todas las medidas del III Plan de Igualdad.

Indicadores:

- De Estructura y Funciones:
  - Redacción documento de funciones del Área Responsable de Igualdad.
  - Redacción documento de funciones de la Comisión de Igualdad.
  - Acta de designación formal/nombramiento de la persona responsable de la coordinación y ejecución del Plan.
  - Definición y dotación de la estructura organizativa necesaria para la ejecución del III Plan de Igualdad.
- De Metodología:
  - Cronogramas operativos por eje (incluyendo responsables, plazos, indicadores y estado).
- De Planificación y Seguimiento:
  - Confección y envíos de la planificación a las distintas Áreas y direcciones.

Informe estadístico anual (contabilizando total de planificaciones enviadas vs. Áreas destinatarias).

Personas destinatarias: Persona responsable de la coordinación del Plan. Órganos de igualdad. Direcciones de área (receptoras de la planificación).

Área Responsable: Presidencia | Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Comisión de Igualdad | Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad

Medida 1.15 Red Territorial de Igualdad

Creación de una estructura de red distribuida por todo el territorio nacional mediante la **designación formal de referentes de Igualdad** en cada uno de los Centros Territoriales y de Producción de RTVE. Esta red actuará asegurando la ejecución y vigilancia del cumplimiento del Plan de Igualdad en cada región, asegurando la cohesión mediante reuniones periódicas de coordinación y el reconocimiento administrativo según los procedimientos vigentes en CRTVE.

Indicadores:

- Nombramientos Formales: Documento oficial de designación de las personas referentes en cada Centro Territorial.
- Manual de Funciones: Documento técnico que define las competencias, responsabilidades y alcance de la figura del referente territorial.
- Calendario de Operaciones: Cronograma de reuniones de coordinación para el ejercicio anual.
- Reporte de Participación: Registro de asistencia a los encuentros, incluyendo el número de personas participantes y su desglose por sexo.
- Memoria de Comunicación: Informe remitido a la Comisión de Igualdad con los hitos y participación de la Red para el informe anual.

Personas destinatarias: Personas designadas como referentes de igualdad en cada Centro Territorial y de Producción.

Área Responsable: Dirección de Centros Territoriales

Recursos asociados: Dirección de RR. HH. | Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad | Comisión de Igualdad

EJE 2. GESTIÓN DE PERSONAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Neutralidad y Mérito en el Acceso: Eliminar sesgos cognitivos en procesos de selección y promoción.
2. Paridad e infrarrepresentación: Avanzar progresivamente hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres, prestando especial atención a las ocupaciones y niveles profesionales en los que exista infrarrepresentación.
3. Transparencia Salarial: Erradicar la brecha en complementos variables y gratificaciones mediante el análisis del registro retributivo.
4. Cultura de Corresponsabilidad: Fomentar que el ejercicio de los derechos de conciliación sea equilibrado entre hombres y mujeres, eliminando el estigma de los cuidados como tarea femenina.
5. Soberanía del Tiempo y Flexibilidad: Consolidar el teletrabajo y la flexibilidad horaria como herramientas de eficiencia, no como una «concesión», protegiendo el derecho a la desconexión digital.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Tribunales y personal de contratación (RR. HH.): Asegurar que el 100% de las personas de órganos de selección tengan la certificación vigente en «Sesgos de Género».
2. Acción Positiva: Aplicar la cláusula de desempate a favor del sexo infrarrepresentado en todas las plazas convocadas.
3. Talento Infrarrepresentado: Incrementar candidaturas en las ocupaciones tipo más infrarrepresentadas.
4. Promover la postulación de mujeres a puestos de responsabilidad y garantizar que los procesos de promoción y libre designación se rigen por criterios de paridad, Igualdad, transparencia y mérito.
5. Auditabilidad de Cargos: Implementar un «Informe de motivación del nombramiento, justificativo de la desviación respecto del objetivo de presencia equilibrada» cuando se nombre a un perfil de libre designación fuera de paridad, existiendo personas aptas en el censo.
6. Promoción paritaria real: Alcanzar el 40 % de presencia femenina en los puestos directivos, jefaturas de unidad y responsabilidad 48 y 49.
7. Brecha Salarial: Eliminar o reducir brecha que se produce en los complementos variables.
8. Agilidad: Facilitar la resolución ágil de las solicitudes de conciliación, bajo criterios objetivos, así como mecanismos de control de posibles denegaciones sin causa justificada.

9. Desconexión: Respetar el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral, evitando comunicaciones innecesarias y expectativas de respuesta inmediata.
10. Lactancia: Implantar salas de lactancia en los centros de trabajo.
11. Teletrabajo: Favorecer el teletrabajo cuando la naturaleza del puesto lo permita.
12. Planificación y presencialidad: Priorizar la planificación y promover la conectividad digital (videoconferencias).
13. No discriminación: a las personas que se acojan a las medidas de conciliación.

ACCESO AL EMPLEO, BRECHA HORIZONTAL

Medida 2.1 Estandarización de la comunicación inclusiva

Transformar la narrativa de las convocatorias de RTVE para eliminar estereotipos de género, con el objetivo de atraer talento femenino a las Áreas masculinizadas y el talento masculino a las Áreas feminizadas.

Auditoría y Manual de Lenguaje No Sexista en RR. HH.: Revisión exhaustiva de todas las denominaciones de las Ocupaciones Tipo y descripciones de puestos. Se eliminarán términos que sugieran un género preferente (ej. sustituir «Jefe de Emisiones» por «Jefatura de Emisiones») y se evitará el uso sistemático del masculino genérico en las bases de convocatoria.

Campaña «RTVE Sin Estereotipos»: Rediseño de la imagen de marca empleadora en redes sociales (LinkedIn, Web Corporativa, etc.) y cartelería. Las campañas de captación de talento mostrarán activamente a mujeres y a hombres en Áreas libres de estereotipos de género normalizando la presencia de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos y ocupaciones tipo.

Indicadores:

- Índice de sexo por candidaturas: % de aumento de mujeres solicitantes en Áreas masculinizadas y de hombres en Áreas feminizadas tras el cambio de política.
- N.º de Ocupaciones Tipo Actualizadas: Porcentaje de puestos cuya denominación ha sido adaptada a un lenguaje neutro o inclusivo.
- Índice de Neutralidad en Bases: N º de ocupaciones tipo cuyas bases han sido revisadas para eliminar requisitos que generen discriminación indirecta (ej. disponibilidad geográfica injustificada).

Personas destinatarias: Candidatas y candidatos externos a convocatorias. Especialmente mujeres en especialidades masculinizadas y hombres en especialidades feminizadas.

Área Responsable: Dirección de Recursos Humanos

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Observatorio de Igualdad | Área responsable de procesos selectivos | Área responsable de Comunicación | Comisión de Igualdad

Medida 2.2 Protocolo de confidencialidad para víctimas de violencia de género en procesos selectivos, banco de datos y contratación

Desarrollar un protocolo específico que garantice la protección de la identidad y los datos personales de las víctimas de violencia de género en todos los procesos de selección, acceso al banco de datos y contratación de RTVE, de forma que puedan participar en Igualdad de condiciones y con plenas garantías de seguridad y confidencialidad.

Indicadores:

- Aprobación del protocolo de confidencialidad: registro binario (SÍ/NO).
- N.º de procesos selectivos, accesos al banco de datos y contrataciones en los que se ha aplicado el protocolo.
- Informe anual a la Comisión de Igualdad sobre la aplicación del protocolo.

Personas destinatarias: Víctimas de violencia de género que participan en procesos selectivos, banco de datos o contratación.

Área Responsable: Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área responsable de procesos selectivos | Comisión de Igualdad.

Medida 2.3 Garantía de Igualdad en los procesos de selección

Establecimiento de un sistema integral de garantías que cubra todas las fases de los procesos de selección de la Corporación desde la captación de candidaturas, con el objetivo de eliminar cualquier sesgo de género y garantizar los principios de publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, Igualdad, mérito, capacidad, imparcialidad y profesionalidad de las personas integrantes de los órganos de selección y agilidad, sin perjuicio de la objetividad.

Captación e Igualdad en el acceso a la Corporación RTVE

Identificar las Ocupaciones Tipo con infrarrepresentación de alguno de los dos sexos y desarrollar acciones de captación activa dirigidas a atraer candidaturas del sexo infrarrepresentado, en colaboración con redes especializadas, universidades y centros de formación de grado, máster y ciclos formativos de grado superior. En los casos en que no existan candidaturas suficientes del sexo infrarrepresentado tras la finalización del proceso selectivo, se podrá solicitar al SEPE la remisión de personas que cumplan con los perfiles específicos requeridos.

En las ferias de orientación académica y profesional en las que participe el Instituto RTVE, como AULA, se proporcionará información y orientación sobre las ocupaciones o perfiles profesionales en los que exista poca representación de hombres o mujeres, con el fin de favorecer la inclusión del sexo menos representado en dichas profesiones. La Comisión de Igualdad será informada tanto del resultado del análisis como de las propuestas de medidas correctoras.

Asimismo, el registro de cambio de adscripción, cuya regulación quedará recogida en el IV Convenio Colectivo, podrá ser utilizada como herramienta activa para avanzar hacia el equilibrio en las Ocupaciones Tipo con infrarrepresentación.

Neutralidad y paridad en los órganos de selección

Ninguna persona podrá formar parte de un tribunal o comisión de selección sin contar con la certificación vigente en formación en Igualdad y en «Sesgos de Género y Selección Neutra».

Se tratará de garantizar una composición paritaria en todos los órganos de selección —titulares, suplentes y asesoría técnica- siempre que sea posible.

Queda expresamente prohibida la revisión de perfiles de candidaturas en redes sociales. Este extremo se recogerá en el Manual de Valoración de Tribunales. Las personas candidatas serán informadas de los motivos de no selección cuando las circunstancias lo permitan.

Estructuración y objetividad de las entrevistas

Las entrevistas realizadas en cualquier proceso de selección se ajustarán a un cuestionario prediseñado con preguntas competenciales idénticas para todas las candidaturas. Cada respuesta se evaluará mediante una escala de 1 a 5. Cada puntuación deberá ir acompañada de una justificación escrita vinculada a evidencias observables. Las evaluaciones formarán parte de los expedientes de las personas candidatas.

Queda expresamente prohibido formular preguntas sobre situación familiar, planes de maternidad o paternidad, estado civil o responsabilidades de cuidado. El incumplimiento dará lugar a la anulación de la entrevista o del proceso.

Los órganos de selección serán paritarios siempre que sea posible.

Se facilitarán las adaptaciones necesarias por razón de gestación, conciliación, violencia de género o cualquier otra situación que dificulte la participación en Igualdad de condiciones. Las adaptaciones no supondrán en ningún caso perjuicio en la valoración.

En caso de empate, se atenderá a lo establecido en el Convenio Colectivo teniendo en cuenta el sexo menos representado y víctimas de violencia de género.

Indicadores:

- N.º de Ocupaciones Tipo con infrarrepresentación identificadas y porcentaje de mejora tras las acciones de captación.
- Porcentaje de personas miembro de órganos de selección con certificación vigente en formación en Igualdad y en sesgos de género (objetivo: 100 %).
- N.º de órganos de selección que cumplen la composición paritaria sobre el total.
- Porcentaje de procesos de selección con Tribunales o Comités de valoración paritarios (objetivo: 100 %).

- Evolución porcentual de la contratación y promoción del sexo infrarrepresentado por Ocupación Tipo.
- Seguimiento anual de promociones desagregadas por sexo, grupo profesional, categoría y puesto de origen y destino.
- N.º de plazas por Acción Positiva: Contabilización anual de las adjudicaciones resueltas indicando sexo beneficiario, ocupación tipo, Área afectada, territorio, mediante aplicación de estas cláusulas.
- N.º de alegaciones y motivación de las mismas.
- Reducción de la Infrarrepresentación: Evolución del equilibrio de género en las Ocupaciones Tipo donde se ha aplicado el desempate con carácter anual
- N.º y porcentaje inicial de mujeres/hombres por ocupación tipo y variación anual.
- Desviación respecto al objetivo de paridad por ocupación tipo.

Personas destinatarias: Candidatas y candidatos en todos los procesos selectivos. Personas integrantes de tribunales y órganos de selección.

Área Responsable: Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área responsable de procesos selectivos | Comisión de Igualdad | Área responsable de contratación y banco de datos | Instituto RTVE.

Medida 2.3.bis Impulso de la incorporación y permanencia laboral de mujeres de 50 o más años

RTVE promoverá actuaciones dirigidas a favorecer la Igualdad de oportunidades de las mujeres de 50 o más años en el acceso al empleo y en su permanencia profesional, especialmente cuando el diagnóstico o los datos de seguimiento evidencien situaciones de infrarrepresentación, dificultades de acceso al empleo o factores de discriminación múltiple vinculados al sexo y la edad.

A tal efecto, se analizará periódicamente la situación de este colectivo en los procesos de selección y contratación, identificando posibles obstáculos y valorando la adopción de medidas que contribuyan a mejorar su participación y presencia en aquellos ámbitos en los que se detecten desequilibrios.

Indicadores:

- N.º y porcentaje de mujeres de 50 o más años contratadas.
- Evolución anual de la participación de mujeres de 50 o más años en los procesos de selección y contratación.
- Ámbitos, ocupaciones o centros de trabajo en los que se detecten situaciones de infrarrepresentación.

Personas destinatarias: Mujeres de 50 o más años en la plantilla de RTVE o en incorporación a la Corporación.

Área responsable: Dirección de Recursos Humanos

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área responsable de procesos selectivos | Comisión de Igualdad

DESARROLLO PROFESIONAL, BRECHA VERTICAL

Medida 2.4 Promoción del talento y paridad en los procesos de cobertura de puestos de responsabilidad

RTVE dispone de un sistema de convocatorias públicas que garantiza que cualquier persona de la plantilla puede presentarse a los procesos de cobertura de puestos directivos. Sin embargo, la existencia formal de ese sistema no es suficiente si no va acompañada de medidas que aseguren que la información llega a toda la plantilla en Igualdad de condiciones, que los procesos son transparentes y libres de sesgos, y que las mujeres cuentan con los apoyos necesarios para dar el paso y postularse.

Publicidad efectiva de las convocatorias

Todas las convocatorias de puestos directivos se difundirán a través de todos los canales disponibles, garantizando que llegan también a quienes están en excedencia por cuidados, en reducción de jornada, en situación de incapacidad temporal o prestando servicios en centros territoriales. El tiempo en excedencia por cuidados no computará en ningún caso como elemento desfavorable en la valoración de la candidatura.

Impulso a la postulación de mujeres

Con el objetivo de corregir la infrarrepresentación de mujeres en puestos directivos, se desarrollarán acciones específicas orientadas a animar a las mujeres de la plantilla a presentarse a estos procesos. Estas acciones no se basarán en programas de visibilidad individual, sino en medidas de carácter colectivo y estructural: sesiones informativas sobre los procesos y requisitos, acompañamiento para resolver dudas sobre el acceso, y difusión activa de las convocatorias en las Áreas y colectivos con mayor infrarrepresentación femenina.

Indicadores:

- N.º de convocatorias difundidas a personas en excedencia, reducción de jornada o centros territoriales sobre el total.
- N.º de acciones de impulso a la postulación realizadas y colectivos alcanzados.
- Traslado a la Comisión negociadora del IV Convenio Colectivo de la propuesta de regulación de nombramientos de jefaturas de unidad y niveles de responsabilidad 48 y 49. SI/NO.
- Porcentaje de puestos de responsabilidad cubiertos por mujeres sobre el total, con evolución anual.
- Porcentaje de nombramientos que cumplen el objetivo de paridad.
- N.º de informes de justificación motivada emitidos por no alcanzar la paridad.
- Seguimiento semestral de nombramientos desagregados por sexo, Área y tipo de puesto.

Personas destinatarias: Mujeres de la plantilla con potencial de promoción a puestos directivos. Personas en excedencia, en reducción de jornada o en centros territoriales que no reciben información sobre convocatorias.

Área Responsable: Dirección de Recursos Humanos.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área responsable de procesos selectivos | Área responsable de presupuestos e informes | Comisión de Igualdad

Medida 2.5 Brecha de género: Representación paritaria en puestos de responsabilidad y libre designación

Revisar y adaptar la normativa interna y los protocolos de selección y nombramiento aplicables a puestos de responsabilidad, dirección, coordinación y jefaturas de unidad, con el objetivo de garantizar una representación paritaria entre mujeres y hombres y reducir las brechas de género existentes en los espacios de toma de decisiones de la Corporación.

Elevar el umbral de representación femenina en los puestos de toma de decisiones (direcciones, jefaturas y puestos de confianza) al 40 % como mínimo, transformando la designación discrecional en nombramiento motivado y auditable bajo criterios de Igualdad.

Sustitución del Umbral de Representatividad: Se establece como objetivo institucional que ningún sexo tenga una presencia inferior al 40 % ni superior al 60 % en el conjunto de los diferentes niveles de responsabilidad y jefaturas de unidad de la Corporación conforme a la norma o protocolos para alcanzar el cumplimiento.

Con carácter anual se elaborará un «mapa de representación por niveles de responsabilidad» que desglose la presencia de mujeres y hombres no solo por nivel jerárquico, sino por capacidad de decisión real: gestión de equipos, control presupuestario, participación en órganos de decisión y visibilidad estratégica. Las Áreas con infrarrepresentación identificadas deberán presentar planes de corrección en un plazo máximo de tres meses.

Con carácter bienal, la Comisión de Igualdad promoverá un análisis de las causas por las que las mujeres no acceden o no permanecen en puestos de responsabilidad, a partir del cruce de datos internos disponibles —tiempo en el puesto, motivo de cese, Área y nivel jerárquico— desagregados por sexo. Las conclusiones se incorporarán a la planificación del año siguiente como propuestas de mejora.

Indicadores:

- Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de dirección, jefaturas de unidad y libre designación, desagregado por nivel jerárquico y Área.
- N.º de nombramientos motivados y auditables realizados bajo criterios de Igualdad frente al total de nombramientos en puestos de responsabilidad.
- N.º de Áreas que cumplen el umbral de representación paritaria frente al total de Áreas de la Corporación.
- N.º de Áreas con infrarrepresentación identificadas en el mapa de poder anual.

- N.º de planes de corrección presentados por Áreas con infrarrepresentación frente al número de Áreas requeridas para ello.
- N.º de planes de corrección ejecutados y grado de cumplimiento de los mismos.
- Resultados del análisis bienal de causas de no acceso o no permanencia de mujeres en puestos de responsabilidad, con propuestas de mejora incorporadas a la planificación anual.

Personas destinatarias: Personas candidatas a puestos de responsabilidad, dirección, coordinación y jefaturas de unidad. Áreas con infrarrepresentación femenina identificadas en el mapa de poder.

Área Responsable: Dirección de Recursos Humanos.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área responsable de procesos selectivos | Área responsable de presupuestos e informes | Comisión de Igualdad.

RETRIBUCIÓN Y TRANSPARENCIA

Medida 2.6 Transparencia y equidad en retribuciones variables

Establecer un sistema de control y auditoría sobre los complementos variables para garantizar que la discrecionalidad en su asignación no genere brecha de género ni castigue la conciliación.

- Realizar un estudio pormenorizado de todos los complementos variables recogidos en el Convenio Colectivo vigente y otros complementos no recogidos en el Convenio como el Plus de Programas, con datos mensuales, desagregados por tipo de complemento, sexo, edad, Ocupación Tipo, Área y unidad orgánica correspondiente.
- Auditoría de Sesgo en complementos variables: Revisión de la distribución del importe destinado a estos complementos por sexo para la identificación de brechas. Si se detecta una brecha superior al 5 %, en la distribución de complementos variables, se solicitará información adicional al Área correspondiente con el fin de analizar sus posibles causas. En estos casos, la Comisión de Igualdad solicitará por escrito un informe a las personas responsables de dichas Áreas. Implantar un sistema de corrección progresiva (Objetivo: <3 %) para cada uno de ellos de la posible brecha existente durante los cuatro años de vigencia del plan.

Indicadores:

- Brecha de género en Retribución Variable: estudio de los complementos variables por la Comisión de Igualdad
- Incorporación del Coeficiente de Gini al estudio de los complementos variables por la Comisión de Igualdad.
- N.º de escritos solicitados desde la Comisión de Igualdad por brecha superior al 5 % en los complementos variables. Directiva UE 2023/970, de 10 de mayo.
- N º de Correcciones Salariales: Número de ajustes realizados tras detectar desviaciones en el mecanismo de revisión y motivación de las mismas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla perceptora de complementos variables. Especialmente personas en áreas donde la brecha supera el 5%.

Área Responsable: Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área de Presupuestos e Informes | Comisión de Igualdad

Medida 2.7 Transparencia y seguimiento de las retribuciones variables y no consolidables

Implantar un sistema de registro, seguimiento y análisis de las retribuciones variables y no consolidables (gratificaciones extraordinarias, productividades por objetivos, incentivos y otros conceptos análogos), con el fin de garantizar que su asignación responde a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

La información se facilitará a la Comisión de Igualdad de forma desagregada, al menos, por sexo, edad, ocupación tipo, Área, unidad organizativa y motivo de concesión, permitiendo el análisis periódico de posibles sesgos o desigualdades en el acceso y cuantía de estas percepciones económicas.

Indicadores:

- N.º de percepciones variables o no consolidables concedidas, por tipo de concepto retributivo.
- Importe total abonado, desagregado por sexo.
- Importe medio y mediano percibido por sexo.
- Porcentaje de mujeres y hombres perceptores sobre el total de personas de cada colectivo.
- Porcentaje de personas con medidas de conciliación, adaptación o reducción de jornada que perciben retribuciones variables o no consolidables.
- Tasa de percepción por sexo, Área y ocupación tipo.
- Brecha específica en retribución variable: diferencia porcentual y absoluta entre la cuantía media percibida por mujeres y hombres.
- N.º de Áreas o unidades organizativas en las que más del 60 % de las percepciones se concentren en personas de un mismo sexo.
- N.º de recomendaciones o medidas correctoras formuladas por la Comisión de Igualdad y porcentaje de las mismas ejecutadas.

Personas destinatarias: Comisión de Igualdad (receptora y analista de los datos). Toda la plantilla perceptora de retribuciones variables y no consolidables.

Área Responsable: Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área responsable de Presupuestos e Informes | Comisión de Igualdad

Medida 2.8 Equidad en el acceso a complementos de movilidad y especial dedicación

Garantizar la Igualdad de oportunidades en la asignación de coberturas externas y comisiones de servicio, eliminando el sesgo que presupone una menor disposición a viajar.

- Realizar un estudio pormenorizado de los Pactos de Trabajo con datos desagregados por sexo, edad, ocupaciones tipo, áreas, días fuera del centro de trabajo, cuantía percibida y temática del evento.
- Realizar un estudio pormenorizado de las Comisiones de Servicio realizadas con datos desagregados por sexo, edad, ocupaciones tipo, áreas, días fuera del centro de trabajo, cuantía percibida, lugares y motivos de los desplazamientos.
- La Comisión de Igualdad analizará los datos relativos a los pactos de trabajo y comisiones de servicio correspondientes al primer año de vigencia del III Plan de Igualdad de RTVE. A partir de la información obtenida, se propondrán, en el seno de un grupo de trabajo específico constituido a tal efecto, medidas de mejora progresiva para su aplicación durante el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del Plan. Estas mejoras deberán orientarse a la implementación de un sistema de oferta abierta y transparente, para pactos de trabajo y comisiones de servicio que conlleven planificación, garantizando que se realice a toda la plantilla y con antelación suficiente para permitir la conciliación y la organización personal y familiar. La asignación deberá favorecer la rotación, el acceso equitativo y la participación igualitaria, pudiendo establecerse periodos más breves, relevos programados u otras fórmulas que faciliten la participación de personas con responsabilidades familiares. La Comisión de Igualdad realizará el seguimiento de las ofertas efectuadas, la respuesta de la plantilla, los criterios de asignación aplicados y cualquier otra fórmula que pudiera acordarse, con el fin de garantizar la Igualdad de oportunidades y la transparencia del procedimiento.
- Tutorización de Personal para Relevos: incluir en los Pactos de Trabajo a una persona en las ocupaciones tipo donde sea necesario, para su formación e incorporación a la bolsa de relevos y su posible participación en futuros pactos.

Indicadores:

- Ratio de Participación en Coberturas Especiales: N.º de mujeres en desplazamientos (nacionales e internacionales) y motivos frente al total del Área.
- Brecha de género en Pactos de Rodaje: N.º y porcentaje de los complementos variables percibidos durante la duración del pacto de rodaje por hombres y mujeres. (Objetivo: <3%).
- Brecha de género en Comisiones de servicio: N.º y porcentaje de los complementos variables percibidos durante la comisión de servicio por hombres y mujeres. (Objetivo: <3%).
- Brecha en Dietas y Gastos derivados de los desplazamientos Diferencia media anual percibida entre mujeres y hombres por estos conceptos, por unidades orgánicas y por ocupaciones tipo.

Personas destinatarias: Plantilla que participa en pactos de trabajo y comisiones de servicio. Especialmente ocupaciones tipo con mayor asimetría de género en desplazamientos.

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Área de Producción y Medios | Área de Gestión de Personal.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Comisión de Igualdad | Todas las direcciones implicadas en pactos de trabajo y comisiones de servicio.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medida 2.9 Protección frente a penalizaciones laborales derivadas del ejercicio de medidas de conciliación

La empresa garantizará el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, identificando, previniendo y corrigiendo las barreras culturales, organizativas y operativas que puedan dificultarlo o limitarlo.

A tal efecto, se realizará un seguimiento continuo mediante la recogida y análisis de datos, así como de las comunicaciones recibidas a través del Canal de consultas e incidencias de Igualdad, con el objetivo de detectar indicios de discriminación o penalización, directas o indirectas, y activar las medidas correctoras necesarias.

Se considerará trato desfavorable cualquier limitación de oportunidades profesionales, asignación discriminatoria de tareas o valoración negativa vinculada al ejercicio de derechos de conciliación y corresponsabilidad.

- **Garantía de no penalización por el ejercicio de derechos de conciliación:** sobre las condiciones laborales, económicas, organizativas o profesionales de las personas trabajadoras.

- **Protección de la Igualdad de oportunidades profesionales:** La empresa garantizará que el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no tenga impacto negativo en procesos de evaluación, promoción, cobertura de puestos o asignación de funciones.

- **Impulso de una cultura organizativa corresponsable y libre de sesgos:** La Dirección de Recursos Humanos desarrollará, al menos con carácter anual, actuaciones de comunicación, sensibilización y formación dirigidas especialmente a las personas con responsabilidad sobre equipos, orientadas a eliminar sesgos, estigmas o penalizaciones, formales o informales, hacia quienes ejerzan derechos de conciliación y corresponsabilidad.

  Estas actuaciones incorporarán acciones de sensibilización específicas para prevenir prácticas organizativas que desincentiven el ejercicio de dichos derechos, especialmente aquellas que produzcan impactos desproporcionados sobre las mujeres.

- **Corresponsabilidad de mandos intermedios en la implantación de la cultura de conciliación:** Las personas con responsabilidad sobre equipos tendrán un papel activo en la implantación y difusión de una cultura organizativa basada en la Igualdad, la

corresponsabilidad y el respeto efectivo de los derechos de conciliación, promoviendo su reconocimiento como derechos laborales plenos y no como concesiones discrecionales o excepcionales.

- **Campañas internas de comunicación y sensibilización:** La empresa desarrollará campañas internas periódicas dirigidas al conjunto de la plantilla para promover la corresponsabilidad y la normalización del uso de las medidas de conciliación entre mujeres y hombres, evitando situaciones de estigmatización, aislamiento profesional o deterioro del clima laboral hacia quienes hagan uso de estos derechos.

- **Encuestas anónimas y mecanismos de detección:** Se realizarán, al menos con carácter anual, encuestas anónimas dirigidas a personas acogidas a medidas de conciliación recogidas en el Convenio Colectivo de RTVE, con el objetivo de detectar posibles situaciones de discriminación, penalización, trato desfavorable, limitación profesional o impacto negativo derivado del ejercicio de dichos derechos. Los resultados, desagregados por sexo, serán analizados y servirán de base para la adopción de medidas correctoras y preventivas.

- **Garantía de no discriminación por limitaciones derivadas de la conciliación:** La empresa garantizará la no discriminación de las personas trabajadoras que no puedan asumir horarios voluntarios, ampliaciones de jornada, cambios de turno o prolongaciones horarias por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, evitando especialmente la generación de sesgos directos o indirectos asociados a la disponibilidad horaria.

- **Compatibilidad entre medidas de conciliación y complementos variables:** La solicitud o aplicación de cualquier medida de conciliación no impedirá que la persona trabajadora pueda mantener, dentro de sus posibilidades de conciliación, la movilidad horaria o funcional compatible con su situación personal.

  En tales casos, percibirá los complementos salariales variables correspondientes a las condiciones y horarios efectivamente realizados, sin que el ejercicio de derechos de conciliación pueda suponer una exclusión automática o injustificada del acceso a dichos complementos.

- **Canal de consultas e incidencias sobre Igualdad (ver medida 4.3):** La empresa establecerá y mantendrá un canal específico, accesible, confidencial y seguro en la intranet corporativa para que las personas trabajadoras puedan comunicar situaciones laborales adversas o discriminatorias derivadas de la solicitud, disfrute o ejercicio de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

  Las comunicaciones recibidas serán analizadas con garantías de confidencialidad impulsándose, en su caso, las medidas correctoras oportunas.

- **Diagnóstico periódico de sesgos y seguimiento estadístico:** La empresa realizará, con carácter bianual, un estudio segmentado, al menos, por sexo, edad, ocupación tipo, centro de trabajo, tipo de jornada, antigüedad, nivel económico y responsabilidades familiares o de

cuidados, con el fin de detectar posibles impactos diferenciados en el acceso, utilización y consecuencias profesionales derivadas del ejercicio de medidas de conciliación.

- **Evaluación del impacto en la carrera profesional:** La empresa analizará específicamente la posible existencia de correlaciones entre la solicitud o disfrute de medidas de conciliación y la exclusión de procesos de promoción, pérdida de responsabilidades, limitación de oportunidades profesionales o cualquier otro impacto negativo en la carrera profesional.

- **Medidas organizativas y cobertura de la carga de trabajo:** En aquellas Áreas o unidades en las que exista una concentración significativa de situaciones de conciliación, la empresa adoptará las medidas organizativas, preventivas necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento del servicio.

  En ningún caso la carga de trabajo derivada de dichas situaciones podrá recaer de forma desproporcionada sobre el resto de la plantilla ni generar dinámicas de presión informal, rechazo o estigmatización hacia las personas que ejerzan derechos de conciliación.

  A tal efecto, la empresa promoverá refuerzos de personal, adecuación de plantillas y planificación preventiva suficiente para garantizar el respeto efectivo de los derechos de conciliación sin menoscabo de las condiciones laborales del conjunto de las personas trabajadoras.

Indicadores:

- Principio general del sistema de seguimiento: El sistema de seguimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad no tendrá un carácter meramente informativo o diagnóstico, sino que se orientará a garantizar la Igualdad real y efectiva en el acceso y ejercicio de estos derechos. A tal efecto, incorporará la detección de barreras organizativas, desigualdades y posibles situaciones de discriminación, así como la obligación de activar medidas correctoras destinadas a su eliminación.
- Uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad:
  - N.º y porcentaje de personas trabajadoras que utilizan medidas de conciliación y corresponsabilidad sobre el total de la plantilla, desagregado, al menos, por sexo, centro de trabajo, ocupación tipo y tipo de jornada.
  - Tasa de aceptación de solicitudes de medidas de conciliación y corresponsabilidad, desagregada por sexo y tipo de medida, en relación con el número total de solicitudes presentadas.
  - N.º de solicitudes de medidas de conciliación denegadas, con desglose de los motivos de denegación.
  - Evolución anual del uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad, desagregada por sexo, incluyendo, al menos, reducciones de jornada, adaptaciones horarias, teletrabajo vinculado a cuidados, excedencias y otras medidas relacionadas con responsabilidades familiares o de cuidados.
- Impacto en carrera profesional e Igualdad de oportunidades:
  - N.º y porcentaje de promociones profesionales de personas trabajadoras que utilizan medidas de conciliación y corresponsabilidad, desagregado por sexo.

  - Análisis del posible impacto del ejercicio de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la promoción profesional, acceso a puestos de responsabilidad, participación en procesos de movilidad, acceso a formación y percepción de complementos o retribuciones variables.
  - Análisis específico del impacto profesional asociado al uso de medidas como reducción de jornada, adaptación horaria o teletrabajo vinculado a cuidados.
  - Índice de percepción de penalización profesional: porcentaje de personas trabajadoras que asocian el ejercicio de medidas de conciliación con una menor progresión profesional, pérdida de oportunidades o disminución de ingresos.
  - Detección y análisis de posibles situaciones de discriminación, penalización directa o indirecta, exclusión organizativa o limitación de oportunidades derivadas del ejercicio de estos derechos.
- Clima laboral, percepción de seguridad y prevención de penalizaciones:
  - Índice de percepción de seguridad y confianza en el sistema de protección frente a penalizaciones, medido mediante encuestas anónimas y análisis de evolución interanual.
  - N.º de incidencias, comunicaciones o reclamaciones relacionadas con posibles situaciones de discriminación, penalización profesional vinculadas al ejercicio de medidas de conciliación.
  - N.º de comunicaciones o quejas relacionadas con situaciones derivadas de la imposibilidad de asumir horarios voluntarios, ampliaciones de jornada, cambios de turno, prolongaciones horarias o disponibilidades extraordinarias por razones de conciliación.
  - N.º de incidencias o reclamaciones relativas a la falta de aplicación, demora o limitación injustificada de medidas de conciliación vinculadas a responsabilidades familiares o de cuidados.
- Gestión del sistema y adopción de medidas correctoras:
  - Tasa de ejecución de medidas correctoras: relación entre las barreras o incidencias detectadas y las medidas correctoras implantadas en un plazo máximo de los seis meses siguientes.
  - N.º de Áreas, unidades o departamentos con elevada concentración de situaciones de conciliación y corresponsabilidad.
  - N.º de medidas organizativas adoptadas para prevenir sobrecargas de trabajo, incluyendo refuerzos de personal, reorganización de equipos o adecuación de plantillas.
  - Seguimiento del impacto de las medidas organizativas implantadas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación sin deterioro de las condiciones laborales del resto de la plantilla.
- Comunicación, sensibilización y cultura organizativa:
  - N.º de campañas e iniciativas de sensibilización desarrolladas para promover la Igualdad, la corresponsabilidad, la no discriminación y la normalización del ejercicio de medidas de conciliación.
  - N.º de personas participantes en acciones de sensibilización y formación, desagregado por sexo y nivel de responsabilidad.

- N.º de encuestas individualizadas dirigidas a personas en situación de conciliación para detectar posibles situaciones de discriminación, penalización o impacto negativo en su desarrollo profesional y análisis de sus resultados.
- Evaluación y análisis de los resultados obtenidos a través de las encuestas, comunicaciones y mecanismos de seguimiento, así como de las medidas preventivas o correctoras adoptadas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Especialmente personas acogidas a medidas de conciliación y sus mandos directos.

Área Responsable: Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Comisión de Igualdad

Medida 2.10 Sistema de Información y Transparencia «Concilia RTVE»

Transformación de la actual Guía de Conciliación de RTVE en una Guía Interactiva de Derechos de Conciliación que funcione como un «manual sencillo». Dicha guía será actualizada en función de los cambios realizados en Convenio.

Indicadores:

- Valoración de la plantilla: incorporación de un sistema de valoración de las personas usuarias.
- Tasa de Acceso: N.º de visitas únicas a la guía Concilia RTVE.

Personas destinatarias: Toda la plantilla con derechos de conciliación activos o previstos.

Área Responsable: Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área responsable de Relaciones Laborales | Comisión de Igualdad | Área responsable de sistemas.

Medida 2.11 Conciliación vinculada a responsabilidades de cuidados

Las medidas de conciliación vinculadas a responsabilidades de cuidados se configuran con **carácter universal** y podrán ser solicitadas tanto por mujeres como por hombres. No obstante, su inclusión en el presente Plan de Igualdad responde a la realidad estructural constatada de que las responsabilidades de cuidados siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, lo que tiene un impacto directo en su disponibilidad, desarrollo profesional, promoción, retribución y permanencia en puestos de responsabilidad.

Relación de medidas vinculadas a cuidados:

- Escuelas infantiles y apoyo al cuidado: RTVE impulsará una red de escuelas infantiles en centros de producción, iniciando su implantación en Torrespaña y Sant Cugat, y extendiéndola progresivamente a los centros con mayor volumen de plantilla. Para el

resto de los centros se promoverán acuerdos con escuelas infantiles cercanas, así como la concertación de servicios de guardería en días festivos en todo el territorio. Estas medidas se orientan a la eliminación de barreras estructurales de conciliación que afectan de manera significativa a las personas trabajadoras con menores a cargo, especialmente a mujeres.

- Torrespaña y Sant Cugat: RTVE promoverá la creación y puesta en funcionamiento de escuelas infantiles en los centros de trabajo de Torrespaña y Sant Cugat. A tal efecto, la empresa realizará las actuaciones necesarias para su implantación, incluyendo el estudio técnico, jurídico y organizativo, la habilitación de espacios adecuados y la tramitación de las autorizaciones administrativas pertinentes. La no implantación de esta medida únicamente podrá justificarse por:
  a) Imposibilidad acreditada de obtención de las licencias o autorizaciones administrativas exigibles.
  b) Existencia de informes técnicos o de seguridad que acrediten objetivamente la inviabilidad del espacio para uso de atención infantil.
  c) Supuestos de fuerza mayor debidamente acreditados.

  En estos supuestos, RTVE deberá facilitar a la Comisión de Igualdad la documentación técnica y administrativa justificativa, así como valorar medidas alternativas equivalentes de conciliación (ayuda económica, plazas concertadas o centros próximos de educación infantil).
- Salas de lactancia: Se garantizará la implantación de salas de lactancia adecuadas, seguras y correctamente acondicionadas en todos los centros territoriales y de producción. Estas instalaciones constituyen una medida de apoyo a la salud, la conciliación y la reincorporación tras el nacimiento, eliminando barreras específicas que afectan de forma directa a las mujeres trabajadoras.

Medidas de conciliación recogidas en Convenio Colectivo: Sin perjuicio de su regulación en el Convenio Colectivo vigente de la Corporación RTVE, estas medidas se incorporan al presente Plan por su impacto directo en la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Traslados y cambios de adscripción por conciliación: Se facilitarán traslados convenidos y cambios de adscripción por motivos de conciliación cuando existan vacantes o posibilidades organizativas, con el fin de favorecer la atención a responsabilidades familiares y de cuidados debidamente acreditadas.
- Cuidados de especial intensidad: Se establecen medidas reforzadas de conciliación para personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado cuando la atención continuada resulte imprescindible.
- Familias monoparentales: Se tendrán especialmente en consideración la flexibilidad horaria y la adaptación de jornada para familias monoparentales, reconociendo las mayores dificultades de organización derivadas de la existencia de una única persona responsable de ingresos y cuidados, situación que afecta mayoritariamente a mujeres.
- Teletrabajo por cuidados: Se promoverá el teletrabajo en los puestos en los que sea técnica y organizativamente posible o, en su caso, el cambio a puestos compatibles con esta modalidad como medida de conciliación. El acceso se regirá por criterios objetivos, garantizando la Igualdad de oportunidades y evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

- Reuniones por videoconferencias: Se priorizará la celebración de reuniones por videoconferencia frente a la presencialidad, especialmente cuando impliquen desplazamientos innecesarios o cargas adicionales de tiempo.
- Planificación de reuniones, convocatorias y desplazamientos: Se garantizará una planificación suficiente y con antelación adecuada de reuniones, convocatorias y desplazamientos, con el fin de facilitar la organización personal y familiar.
- Desconexión digital: Se garantizará el derecho a la desconexión digital, respetando los tiempos de descanso. Este derecho resulta esencial para la protección de la conciliación, especialmente en personas con responsabilidades de cuidados.

Criterios de priorización en caso de concurrencia o limitación organizativa: Cuando concurran varias solicitudes de medidas de conciliación sobre un mismo recurso organizativo, turno, plaza o unidad, o cuando existan limitaciones objetivas de carácter organizativo debidamente acreditadas, la empresa aplicará criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios para su resolución. Estos criterios deberán priorizar, en todo caso, las situaciones vinculadas a responsabilidades de cuidados debidamente acreditadas, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta, y garantizando la adecuada motivación de las decisiones adoptadas.

Compatibilidad e integración de medidas de conciliación: Las distintas medidas de conciliación previstas en este apartado serán compatibles entre sí siempre que la naturaleza del puesto y las necesidades organizativas lo permitan, pudiendo acumularse cuando resulte necesario para garantizar una conciliación efectiva.

Indicadores:

- N.º de medidas de conciliación concedidas frente al total de solicitudes, con desglose de solicitudes denegadas y sus causas.
- N.º de traslados y cambios de adscripción concedidos por motivos de conciliación.
- Indicador binario (sí/no) de implantación de escuela infantil en Torrespaña. En caso negativo, documentación justificativa técnica y administrativa.
- Indicador binario (sí/no) de implantación de escuela infantil en Sant Cugat. En caso negativo, documentación justificativa técnica y administrativa.
- N.º de escuelas infantiles planificadas en centros de producción.
- N.º de acuerdos o conciertos con escuelas infantiles cercanas para el resto de centros.
- N.º de servicios de guardería en festivos concertados en el conjunto del territorio.
- N.º de salas de lactancia implantadas respecto al total de centros susceptibles de aplicación.
- N.º y tipología de adaptaciones vinculadas a cuidados de alta intensidad.
- N.º de medidas de conciliación por cuidados a familias monoparentales.
- N.º de solicitudes de teletrabajo por conciliación, con desglose de aprobaciones y denegaciones.
- N.º de cambios de puesto a posiciones compatibles con teletrabajo vinculados a responsabilidades de cuidados.

Personas destinatarias: Personas trabajadoras con responsabilidades de cuidados (menores, personas dependientes, familias monoparentales). Toda la plantilla en los centros de Torrespaña y Sant Cugat (escuelas infantiles).

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Presidencia y su Consejo de Administración. | Área Económico-Financiera | Área de Infraestructuras.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Comisión de Igualdad

EJE 3. SALUD LABORAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Protección Integral de la Salud: Garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y adaptado a la plantilla, integrando la prevención de riesgos laborales como eje estructural.
2. Integración de la Perspectiva de Género: Incorporar de forma sistemática el enfoque de género en la prevención de riesgos laborales, visibilizando y corrigiendo desigualdades en la exposición a riesgos y en el impacto de las condiciones de trabajo.
3. Promoción de la Salud-Bienestar: Impulsar acciones de promoción de la salud, que contemple las diferencias entre mujeres y hombres, favoreciendo el bienestar físico, psicológico y social.
4. Entornos Libres de Violencia y Acoso: Consolidar un modelo organizativo basado en la tolerancia cero frente a la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
5. Prevención Basada en Evidencia y Mejora Continua: Desarrollar un sistema preventivo apoyado en datos desagregados por sexo y edad, análisis continuo y mejora permanente.
6. Cultura Preventiva y Participativa: Fomentar la corresponsabilidad en la seguridad y salud laboral mediante la implicación activa de toda la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Integración de la perspectiva de género en el sistema preventivo: Incorporar la perspectiva de género en la planificación, protocolos y procedimientos.
2. Evaluación de riesgos con enfoque diferencial: Garantizar que todas las evaluaciones de riesgos, incluidos los psicosociales, incorporen el análisis del impacto diferenciado en mujeres y hombres.
3. Sistema de información en salud laboral desagregado: Implantar un sistema de recogida, explotación y seguimiento de datos de salud laboral desagregados por sexo, Grupo y Área.
4. Personas en situación de especial protección: Garantizar la protección efectiva en situaciones de embarazo, parto reciente, lactancia y otras cuestiones que requieran de especial protección, mediante protocolos específicos y medidas preventivas adaptadas.
5. Vigilancia de la salud con enfoque de género: Incorporar pruebas específicas y criterios diferenciados en los protocolos de vigilancia de la salud, atendiendo a las diversas necesidades.
6. Refuerzo de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo: Actualizar, mejorar y garantizar la eficacia de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso, asegurando su accesibilidad, confidencialidad y capacidad de respuesta.
7. Protección integral frente a la violencia de género: Garantizar el conocimiento, acceso y aplicación efectiva de los derechos, medidas de protección y recursos disponibles para víctimas de violencia de género.

8. Sensibilización y cultura de tolerancia cero: Impulsar acciones de información, sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla para prevenir la violencia de género y el acoso, y reforzar los valores de respeto y dignidad.

9. Adecuación de equipos y condiciones de trabajo: Asegurar la adaptación de equipos, herramientas, EPIs y condiciones materiales a la diversidad de la plantilla, incluyendo la adecuación a la morfología femenina.

10. Promoción de la salud con enfoque de género: Desarrollar acciones específicas de promoción de la salud dirigidas a mujeres y hombres, incluyendo campañas, programas y espacios de sensibilización.

11. Prevención de riesgos psicosociales: Implantar un modelo de evaluación e intervención en riesgos psicosociales.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN

Medida 3.1 Integración estructural de la perspectiva de género en la PRL

- Revisión integral del sistema de prevención para incorporar la perspectiva de género en todos sus instrumentos: plan de prevención, evaluaciones, planificación, vigilancia de la salud e investigación de accidentes.
- Abordar la identificación de riesgos invisibilizados, especialmente en trabajos feminizados o infravalorados, conforme a las pautas del INSST[4].
- Evaluación de riesgos laborales con enfoque diferencial: Implantación de evaluaciones de riesgos que incorporen la variable sexo, analizando el impacto diferencial de las condiciones de trabajo y cumpliendo con la obligación preventiva establecida en la normativa vigente.
- Adaptar la documentación a lenguaje inclusivo.

Indicadores:
- Porcentaje de documentos preventivos revisados.
- N.º de procedimientos con medidas específicas necesarios.
- Informe anual de documentación y procedimientos revisados.
- Porcentaje de evaluaciones con variable sexo incorporada.
- Informe anual de siniestralidad desagregado.

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Área de PRL y Salud como responsable de la revisión del sistema preventivo.

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad

[4] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Medida 3.2 Vigilancia de la salud diferenciada por sexo y edad

Incorporar las variables de sexo y edad en las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas en RTVE, con el fin de identificar desigualdades en la exposición a factores de riesgo y adoptar medidas correctoras adaptadas a las necesidades específicas de cada colectivo. Las evaluaciones de riesgos psicosociales se realizan a través del método F-psico del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que analiza los siguientes factores:

- Tiempo de trabajo
- Autonomía
- Carga de trabajo
- Demandas psicológicas
- Variedad y contenido del trabajo
- Participación y supervisión
- Interés por la persona trabajadora y compensación
- Desempeño de rol
- Relaciones y apoyo social

La incorporación de las variables de sexo y edad se realizará siempre que el número de personas que integren la unidad de análisis lo permita técnicamente. Los tramos de edad se establecerán diferenciando entre personas menores de 45 años y mayores de 45, agrupando por décadas cuando sea necesario para garantizar la viabilidad técnica del análisis.

En aquellas áreas donde se detecte un mayor absentismo se podrán constituir grupos específicos de estudio para identificar los factores de riesgo psicosocial que están en desajuste y determinar las medidas correctoras necesarias.

Los resultados serán analizados con perspectiva de género y atención al edadismo. Se destacarán especialmente aquellos factores en los que se aprecie un trato diferente por razón de sexo o edad, y las Áreas afectadas deberán implementar las medidas correctoras que correspondan.

Indicadores:

- Implantación en las Evaluaciones de riesgo psicosocial de los criterios sexo y edad.
- Determinación de evaluaciones de riesgo psicosocial con motivo del absentismo.
- Medidas que deben implantar las áreas.
- N.º de medidas correctoras implantadas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla, con desagregación por sexo y edad. Énfasis en áreas con mayor absentismo.

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud | Dirección de RR. HH. | Comisión de Igualdad

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad

Medida 3.3 Sistema de reporte de incidencias en EPIs por razón de morfología y sexo.

Se habilitará un canal específico de comunicación, para que cualquier persona pueda comunicar al Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud aquellos EPIs que no se ajusten correctamente a su morfología personal, con el compromiso de dar respuesta y solución en cada caso.

Indicadores:

- Habilitación del canal de comunicación: registro binario (SÍ/NO).
- N.º de incidencias comunicadas, desagregadas por sexo y tipo de EPI.
- Número de adaptaciones o sustituciones de EPIs realizadas tras la comunicación de incidencias.

Personas destinatarias: Toda la plantilla usuaria de EPIs. Especialmente trabajadoras en puestos técnicos de producción y rodajes.

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad

Medida 3.4 Semana RTVE de Salud y Bienestar de las Mujeres

Con periodicidad anual RTVE organizará una semana corporativa dedicada a salud hormonal y bienestar integral de las mujeres trabajadoras en RTVE. La programación podrá incluir:

- Conferencias y talleres diferenciados: salud mental, salud sexual-reproductiva y menopausia
- Revisiones preventivas voluntarias.
- Espacios de escucha.
- Actividades sobre sueño, estrés, nutrición y ejercicio.
- Participación de especialistas y universidades.

Indicadores:

- Fecha de las semanas corporativas dedicadas por año.
- Objetivos definidos de las semanas corporativas dedicadas por año.
- N.º de participantes en las conferencias/talleres desagregados por sexo.

Personas destinatarias: Trabajadoras de todos los centros de RTVE. Toda la plantilla en las actividades abiertas.

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad y Comisión de Igualdad

Medida 3.5 Formación, información y sensibilización PRL

Implantación de un programa de formación en salud laboral, con enfoque de género dirigido a toda la plantilla.

Indicadores:

- N.º de acciones formativas.
- Evaluación de impacto.

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Mandos intermedios y responsables de equipos como destinatarios prioritarios del módulo de detección de riesgos.

Área Responsable: Área responsable de Prevención de Riesgos Laborales y Salud (Unidad de Salud Laboral) | Recursos Externos.

Recursos asociados: Instituto RTVE.

MUJER Y SALUD MENTAL

Medida 3.6 Salud mental y gestión del estrés de las trabajadoras

El entorno laboral de una corporación mediática como RTVE genera factores de estrés específicos por la visión de imágenes impactantes y el trabajo con la mismas que repercuten de forma diferencial en mujeres y hombres.

- Elaborar una metodología para trabajar en estos temas a través de una asociación externa especializada como la Universidad.
- Aplicar la validez de la metodología.
- Elección de colectivos a los que se puede aplicar esta metodología.
- Análisis del estudio.
- Elementos o factores en los influir para eliminar esos factores nocivos con análisis desagregado por sexo, puesto y área.

Indicadores:

- Firma de acuerdo con la Universidad para el estudio.
- Programa de trabajo.
- Creación del método.
- Validación del método.
- Aplicación al personal.
- Herramientas y medidas a aplicar.

Personas destinatarias: Trabajadoras en puestos de alta exposición emocional (informativos, coberturas de conflictos, atención al público). Entidad universitaria colaboradora como agente de la investigación.

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud | Dirección de RR.HH.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Instituto RTVE | Observatorio de Igualdad

Medida 3.7 Desconexión digital conciliación y salud psicosocial

La extensión del trabajo híbrido y en remoto, unida a una cultura organizativa de disponibilidad permanente propia del sector mediático, puede generar situaciones de hiperconectividad que

impactan negativamente en el descanso, en la intimidad personal y familiar, en la conciliación y en la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Se elaborará una propuesta de protocolo de desconexión digital que recoja el espíritu de este plan en todos sus ámbitos y se elevará a la mesa de negociación del Convenio Colectivo.

Lo dispuesto en este apartado se encuentra recogido y regulado en el convenio colectivo. No obstante, su inclusión en el presente Plan de Igualdad resulta necesaria por su impacto directo en la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como a efectos de garantizar su integración obligatoria, evaluación e indicadores del Plan con perspectiva de género.

Indicadores:

- Política de desconexión digital aprobada y publicada (fecha de aprobación).
- Porcentaje de responsables de equipo formados.
- Resultado de la encuesta de clima en materia de desconexión, desagregado por sexo.
- N.º de incidencias relacionadas con vulneración del derecho a la desconexión.

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Énfasis en los perfiles más sometidos a hiperconectividad y trabajo híbrido.

Área Responsable: Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud | Área responsable de Igualdad | Comité de Seguridad y Salud

MUJER Y SALUD SEXUAL - REPRODUCTIVA

Medida 3.8 Personas en situación de especial protección y adaptación de puestos

Desarrollo de un sistema de adaptación de puestos para personas en situación de especial protección, incluyendo embarazo, lactancia y situaciones de vulnerabilidad, garantizando la protección efectiva conforme a la Ley de PRL.

Indicadores:

- N.º de adaptaciones realizadas.
- Seguimiento: revisión anual de los datos obtenidos.

Personas destinatarias: Personas trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o vulnerabilidad que requieran adaptación de puesto.

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad

Medida 3.9 Salud íntima y gestión de la menstruación

En los centros de trabajo de RTVE se facilitarán elementos propios de la higiene femenina, tales como compresas y tampones. Para ello, se dotará a todos los centros de trabajo de RTVE de

dispensadores con compresas y tampones que den respuesta a la posible necesidad por parte de la trabajadora.

RTVE impulsará un plan progresivo de implantación en todos los centros de RTVE.

Indicadores:

- Plan de implantación.

Personas destinatarias: Trabajadoras de todos los centros de trabajo de RTVE (implantación de dispensadores de higiene íntima).

Área Responsable: Área responsable de Infraestructuras | Área responsable de Servicios Generales

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud

Medida 3.10 Tiempo ginecológico y reproductivo

El objetivo de esta medida es que se reconozca que la salud reproductiva genera tiempos laborales invisibles que afectan exclusivamente a las mujeres con la finalidad de transformar la salud reproductiva de «problema privado» a cuestión organizativa y preventiva.

Por ello, se trasladará a la Mesa Negociadora del IV Convenio la propuesta un sistema de adaptación temporal y flexibilidad organizativa vinculado a procesos de salud sexual y reproductiva, con finalidad preventiva, destinado a facilitar situaciones que no requieran baja médica pero sí generen necesidades de atención sanitaria, recuperación breve, acompañamiento especializado y carga física, emocional o logística.

Será de carácter individual, confidencial y proporcional a las necesidades asistenciales acreditadas y vinculadas a procesos ginecológicos y reproductivos. Ejemplos:

- Recuperación de una punción ovárica sin llegar a IT.
- Revisión por endometriosis recurrente.
- Acompañamiento psicológico tras un aborto espontáneo.
- Recuperación física leve tras una intervención ginecológica ambulatoria.
- Consultas hormonales frecuentes en procesos complejos.
- Pruebas médicas repetidas asociadas a reproducción asistida.

Indicadores:

- Propuesta enviada a Convenio.
- N.º de solicitudes gestionadas.
- Distribución por tipología de uso (dato anonimizado).
- Nivel de conocimiento y utilización de la medida.

Personas destinatarias: Trabajadoras con patologías ginecológicas con impacto laboral. Mesa Negociadora del IV Convenio Colectivo.

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Gestión de Tiempos

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud

Medida 3.11 Investigación sobre ciclos hormonales y reproductivos de las mujeres en el ámbito laboral

RTVE desarrollará alianzas con equipos de investigación y estudio sobre el impacto de los ciclos hormonales y reproductivos en las condiciones laborales de las mujeres de la Corporación especialmente cuando existan procesos asociados a menstruación incapacitante secundaria, endometriosis, síndrome premenstrual severo u otras patologías ginecológicas que afecten al desempeño laboral con el objetivo de investigar sobre la salud hormonal y reproductiva de las mujeres en el ámbito laboral audiovisual. Los resultados de estas colaboraciones servirán para elaborar recomendaciones internas de salud laboral para estas situaciones y tratar de mejorar el bienestar de las trabajadoras.

Indicadores:

- Búsqueda de organismos colaboradores.
- Elaboración del estudio.
- N.º de recomendaciones preventivas formuladas basadas en evidencia científica.
- N.º de medidas organizativas o preventivas implantadas derivadas del estudio.

Personas destinatarias: Área de PRL y Salud. Entidades de investigación colaboradoras (universidades). Trabajadoras con patologías ginecológicas con impacto laboral.

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud

Recursos asociados: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad

Medida 3.12 Información y sensibilización sobre salud sexual y reproductiva

Se desarrollarán campañas periódicas de información y sensibilización sobre salud sexual y reproductiva de las mujeres dirigidas a toda la plantilla.

Las campañas incluirán:

- Información preventiva de patologías relacionadas con la salud sexual y reproductiva que puedan tener impacto laboral, especialmente endometriosis, patologías endocrino-ginecológicas, cánceres ginecológicos, infertilidad y trastornos hormonales.
- Salud menstrual.
- Prevención de infecciones de transmisión sexual (ITS).
- Derechos sexuales y reproductivos.
- Prevención de estereotipos y discriminación asociados a la salud sexual femenina.

La información estará disponible para el espacio de Mujer y Salud de la pestaña de Igualdad de Intranet.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.

MUJER Y MENOPAUSIA (Las referencias a menopausia incluyen perimenopausia, menopausia y postmenopausia)

Medida 3.13 Flexibilidad organizativa y adaptación de jornada durante la menopausia

Se establecerá un procedimiento ágil y confidencial para que las mujeres trabajadoras en situación de menopausia puedan solicitar adaptaciones en su jornada u organización del trabajo. Las medidas disponibles incluirán flexibilidad horaria para la gestión de citas médicas, posibilidad de teletrabajo puntual cuando los síntomas lo requieran, evitación de turnos nocturnos prolongados en casos acreditados y reducción temporal de la carga de trabajo cuando así lo indique el Servicio de Prevención por su reconocimiento médico. Estas adaptaciones se tramitarán sin que ello suponga ningún impacto negativo en la carrera profesional de la mujer solicitante.

Indicadores:

- Protocolo de solicitud de adaptaciones aprobado y publicado (fecha).
- N.º de solicitudes recibidas y resueltas favorablemente (dato anonimizado).
- N.º de solicitudes denegadas y justificación.
- Tiempo medio de resolución.

Personas destinatarias: Trabajadoras en situación de menopausia que soliciten adaptaciones de jornada u organización del trabajo.

Área Responsable: Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Área responsable Prevención Riesgos Laborales y Salud

Medida 3.14 Vigilancia de la salud durante la menopausia

Se incorporará un protocolo de menopausia en los reconocimientos médicos periódicos, con criterios diferenciados. El protocolo incluirá la detección de síntomas con impacto en el desempeño laboral y una primera intervención médica con la trabajadora explicando este periodo vital y dando pautas acerca de cómo abordarlo. Toda la información generada se tratará con absoluta confidencialidad y no podrá ser utilizada en ningún caso en detrimento de la mujer trabajadora.

Indicadores:

- Protocolo de menopausia incorporado en los reconocimientos médicos (fecha).
- N.º de mujeres acogidas al seguimiento individualizado (dato anonimizado).
- Grado de satisfacción de las mujeres atendidas.

Personas destinatarias: Trabajadoras en situación de menopausia

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud

Recursos asociados: Unidad Salud Laboral | Área responsable de Igualdad

Medida 3.15 Formación y sensibilización sobre menopausia

Se desarrollarán talleres específicos dirigidos a la plantilla sobre el impacto laboral de la menopausia, con el objetivo de que sean capaces de gestionar las adaptaciones necesarias con naturalidad, respeto y confidencialidad. Se realizarán campañas internas de sensibilización para normalizar esta etapa vital, eliminar el estigma asociado y fomentar una cultura organizativa inclusiva. La información sobre derechos, recursos y procedimiento de solicitud de adaptaciones estará accesible de forma permanente en la intranet corporativa.

Indicadores:

- N.º de responsables de equipo formados y porcentaje sobre el total.
- N.º de campañas de sensibilización realizadas.
- N.º de visitas a la sección de intranet sobre menopausia.
- Resultado de encuesta de percepción sobre el clima organizativo en relación con esta materia.

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Destinatarias prioritarias: trabajadoras en situación de menopausia y sus mandos directos.

Área Responsable: Instituto RTVE | Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Observatorio de Igualdad | Área responsable de Comunicación.

Medida 3.16 Red de personas referentes en salud de las mujeres

Dentro del espacio «Mujer y Salud» creado en la Intranet corporativa se impulsará una red voluntaria de trabajadoras para compartir aspectos del bienestar, salud laboral y menopausia, con funciones de apoyo informal, orientación y acompañamiento entre iguales. La red estará coordinada de forma permanente con el Área de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Esta red desarrollará las siguientes funciones:

- Orientar sobre recursos existentes en la corporación.
- Facilitar información preventiva.
- Normalizar esta etapa vital en el entorno de trabajo.
- Detectar necesidades organizativas o de adaptación de puestos.
- Favorecer la aceptación social de la menopausia, eliminando estigmas y prejuicios.

Indicadores:

- Espacio específico de la Red creado y operativo en la Intranet de RTVE (SI/NO).
- N.º de trabajadoras adheridas voluntariamente a la red.
- N.º de acciones informativas, contenidos preventivos o jornadas de sensibilización lanzadas en colaboración con la red.
- N.º de propuestas o necesidades organizativas detectadas y trasladadas por la red a la Dirección de RR. HH.

Personas destinatarias: Trabajadoras voluntarias designadas para la red de bienestar y menopausia en cada sede.

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Observatorio de Igualdad | Área responsable de Comunicación

VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN INTEGRAL

Medida 3.17 Sistema integral de protección frente a la violencia de género

Esta medida establece un sistema integral de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género con el desarrollo de un protocolo específico, la activación de medidas laborales inmediatas, un procedimiento de «Vía Rápida» que garantiza la seguridad y la confidencialidad desde el primer momento.

Protocolo específico y difusión: Se desarrollará un protocolo específico para la actuación y protección integral de las víctimas de violencia de género. El protocolo se publicará y será difundido anualmente como recordatorio a toda la plantilla.

Medidas laborales de protección inmediata: Implantación de medidas específicas para víctimas de violencia de género: adaptación de jornada, movilidad, teletrabajo y permisos etc.

- Movilidad Geográfica Prioritaria: Derecho al traslado a otro centro de trabajo de la Corporación en distinta localidad, con reserva de puesto y categoría. Ante una situación de riesgo acreditada, el traslado será automático e inmediato, sin necesidad de esperar a la existencia de una vacante estructural.
- Adaptación de Jornada: Flexibilidad total y reordenación del tiempo de trabajo (cambio de turno, reducción de jornada con bonificación si se acuerda, o teletrabajo al 100 %) para permitir el seguimiento médico, psicológico o los procesos judiciales.
- Protección de la Privacidad (Blindaje Digital): Ocultación inmediata de los datos de contacto en el directorio interno de la empresa, cambio de extensiones telefónicas y correo electrónico para evitar el acoso en el entorno laboral. En todos los procesos relacionados con violencia de género se garantizará la protección absoluta de los datos personales y la confidencialidad, para evitar en todo caso la doble victimización.

Indicadores:

- Protocolo actualizado y publicado (fecha).
- Tiempo de respuesta desde la comunicación hasta la ejecución de la medida de protección.
- N.º de medidas laborales aplicadas y número de solicitudes denegadas con justificación.
- Porcentaje de solicitudes de traslado resueltas con éxito en el destino solicitado.
- Informe anual con estadísticas de casos gestionados, respetando la confidencialidad.
- Servicio de atención psicológica activo y accesible durante toda la vigencia del Plan (SÍ/NO).
- N.º de personas atendidas anualmente (dato anonimizado).
- Porcentaje de la plantilla que conoce la existencia del servicio, medido a través de las herramientas de escucha activa.

Personas destinatarias: Trabajadoras víctimas de violencia de género (VVG) en la plantilla de RTVE.

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Comisión de Igualdad | Área responsable de RR. LL. | Área responsable de Comunicación | Área de Sistemas | Área responsable de Prevención de Riesgos Laborales y Salud

Medida 3.18 Atención psicológica especializada para víctimas de violencia de género

La Corporación RTVE implementará un servicio de atención psicológica especializada para las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género, de acceso voluntario y con plena garantía de confidencialidad.

Una vez implantado, el Área responsable de Igualdad velará por que su existencia sea conocida por toda la plantilla.

Indicadores:

- Implantación del servicio de atención psicológica: registro binario (SÍ/NO).
- Fecha de puesta en marcha del servicio.
- N.º de personas atendidas anualmente (dato anonimizado).
- Acciones de difusión realizadas para dar a conocer el servicio a la plantilla.
- Porcentaje de la plantilla que conoce la existencia del servicio, medido a través de las herramientas de escucha activa.

Personas destinatarias: Trabajadoras víctimas de violencia de género (VVG) en la plantilla de RTVE.

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Comisión de Igualdad

Medida 3.19 Desarrollo y difusión de un recurso informativo para víctimas de violencia de género

Elaborar un documento específico que recopile de forma clara y accesible los derechos laborales, medidas de protección, recursos disponibles y actuaciones en materia de salud laboral dirigidas a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Este documento incluirá, entre otras cuestiones, información relativa a la adaptación de las condiciones de trabajo, movilidad, ordenación del tiempo de trabajo, reducción de jornada, protección de la intimidad y confidencialidad, medidas preventivas y cualesquiera otras actuaciones que contribuyan a garantizar la seguridad y salud de las personas afectadas.

La información será difundida a través de los canales internos establecidos.

Indicadores:

- Documento elaborado: Sí/No.
- N.º de acciones de difusión realizadas.
- N.º de revisiones o actualizaciones realizadas.

Personas destinatarias: Trabajadoras víctimas de violencia de género (VVG) en la plantilla de RTVE.

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad.

Recursos asociados: Comisión de Igualdad

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 3.20 Adecuación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Revisión anual y adecuación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a la normativa aplicable, incorporando las mejoras necesarias respecto a su aplicación y funcionamiento.

- Revisión anual y actualización negociada del protocolo: Adecuar el procedimiento de actuación previsto en el protocolo vigente a la realidad actual, de manera negociada con la representación social en el seno de la Comisión de Igualdad.
- Atención psicológica a víctimas de acoso: Se recogerá expresamente en el protocolo el derecho de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo a recibir atención psicológica especializada.
- Acceso al protocolo a través del canal ético: Se incorporará el canal ético como vía de entrada al protocolo, asegurando la confidencialidad, principios, plazos y garantías que se especifican en el protocolo.
- Obligación del Gabinete Médico: El Gabinete Médico tendrá la obligación de poner en conocimiento cualquier denuncia, comunicación, indicio o situación relacionada con posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo de los que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones, garantizando en todo momento la debida confidencialidad, protección de datos personales y respeto a la intimidad de las personas afectadas. Dicha comunicación deberá realizarse de forma inmediata y por los cauces establecidos en el protocolo. Asimismo, el Gabinete Médico colaborará con el Área de Igualdad y con los órganos competentes en el seguimiento y tratamiento de los casos, dentro del marco de sus competencias y conforme a la normativa vigente.

Indicadores:

- Revisión anual del protocolo: registro binario (SÍ/NO).
- Actualización del protocolo negociada y aprobada en la Comisión de Igualdad: registro binario (SÍ/NO).

- Incorporación de la atención psicológica a víctimas en el protocolo: registro binario (SÍ/NO).
- Incorporación del canal ético como vía de acceso al protocolo: registro binario (SÍ/NO).
- Incorporación de la obligación del Gabinete Médico en el protocolo: registro binario (SÍ/NO).
- N.º de casos comunicados por el Gabinete Médico anualmente (dato anonimizado).
- N.º de víctimas que han recibido atención psicológica anualmente (dato anonimizado).
- Seguimiento y evaluación del protocolo con periodicidad anual.

Personas destinatarias: Toda la plantilla (prevención e información). Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo (protección). Gabinete Médico (obligación de comunicación).

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Comisión de Igualdad | Unidad de salud laboral | Canal Ético

Medida 3.21 Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el entorno digital

- Establecer mecanismos específicos de prevención, detección y actuación frente a conductas de acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan a través de medios digitales, plataformas de mensajería, redes sociales, correo electrónico u otros canales tecnológicos en el entorno laboral de RTVE.
- Elaborar una guía de uso responsable de los medios digitales, mensajería instantánea y redes sociales en el entorno laboral, que incluya ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.
- Incorporar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno digital en las acciones formativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla.

Indicadores:

- Elaboración y difusión de la guía de uso responsable: registro binario (SÍ/NO).
- N.º de acciones formativas realizadas sobre acoso sexual y por razón de sexo en el entorno digital y número de personas participantes, desagregadas por sexo y edad.
- N.º de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo en el entorno digital, desagregadas por sexo y edad.
- N.º de casos resueltos frente al total de denuncias registradas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Énfasis en perfiles expuestos a acoso en entornos digitales.

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Comisión de Igualdad | Área responsable de Comunicación

Medida 3.22 Vigilancia, trazabilidad y evaluación de impacto del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Garantizar la eficacia real del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Esta medida establece un sistema permanente de vigilancia que combina tres niveles de seguimiento: la trazabilidad de cada expediente, la auditoría anual del funcionamiento del procedimiento y la medición de la percepción y confianza de la plantilla en el sistema.

Trazabilidad de expedientes: Se creará un registro interno anonimizado que permita hacer seguimiento de cada caso activado —identificado mediante código alfanumérico— desde la presentación de la denuncia hasta el cierre del expediente. La Comisión de Igualdad tendrá acceso al estado de todos los expedientes activos, garantizando que ninguno queda paralizado y que los plazos establecidos en el protocolo se cumplen.

Auditoría anual de funcionamiento: Con carácter anual se realizará una auditoría del funcionamiento del protocolo en la práctica, que analizará: el número de casos activados y su tipología, los tiempos medios de resolución por fase, el grado de cumplimiento de los plazos establecidos, las medidas cautelares adoptadas y su efectividad, y las medidas correctoras o disciplinarias aplicadas. La auditoría será elaborada por el Área responsable de Igualdad y será presentada a la Comisión de Igualdad, que podrá formular recomendaciones de mejora operativa.

Evaluación de percepción y confianza: Anualmente se medirá si la plantilla conoce el protocolo, confía en él y lo utilizaría si lo necesitara. Esta medición se realizará mediante una pregunta específica integrada en las herramientas de escucha activa ya previstas en los puntos de escucha itinerantes. Los resultados se analizarán desagregados por sexo, Área y grupo profesional.

Indicadores:

- Porcentaje de expedientes resueltos dentro de los plazos establecidos en el protocolo.
- Tiempo medio de resolución por fase del procedimiento.
- Informe anual de auditoría elaborado y presentado a la Comisión de Igualdad (fecha).
- Porcentaje de la plantilla que afirma conocer el protocolo, desagregado por sexo y Área.
- Porcentaje de la plantilla que afirma que lo utilizaría si lo necesitara, desagregado por sexo.

Personas destinatarias: Comisión de Igualdad (receptora de la auditoría y del registro de expedientes). Toda la plantilla (medición de percepción y confianza).

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Área responsable de RR. LL. | Comisión de Igualdad

Medida 3.23 Publicación de estadísticas sobre casos de acoso sexual y por razón de sexo y sus consecuencias

Con carácter anual se publicará un informe estadístico anonimizado sobre los casos de acoso sexual y por razón de sexo gestionados en el marco del protocolo, que incluirá:

- N.º de denuncias presentadas y su tipología: acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- N.º de denuncias archivadas y motivo.
- N.º y tipo de medidas disciplinarias aplicadas.

En ningún caso se publicarán datos que permitan identificar a las personas implicadas. El informe se difundirá a través de los siguientes canales:

- Intranet **corporativa**, como canal principal de acceso para quienes disponen de herramientas digitales. Se publicará por parte de la Comisión de Igualdad un comunicado con las conclusiones principales en la página de Igualdad de la Intranet, cuya comunicación se reforzará desde la Portada y la Página Cero.
- Pantallas corporativas instaladas en zonas comunes de los centros de trabajo, con un resumen visual de los datos principales.
- Tablones de anuncios físicos en todos los centros, con una versión impresa del resumen.
- Representación legal de las personas trabajadoras, que actuarán como canal de difusión directa hacia quienes no tienen acceso habitual a los canales anteriores.
- Presentación en la Comisión de Igualdad, antes de su difusión pública, para validación y conocimiento previo.

Indicadores:

- Informe estadístico anual publicado (fecha).
- N.º de variables incluidas.
- Plazo entre el cierre del ejercicio y la publicación (objetivo: máximo tres meses).

Personas destinatarias: Toda la plantilla (difusión del informe estadístico). Comisión de Igualdad (validación previa a la publicación).

Área Responsable: Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Área responsable de RR. LL. | Comisión de Igualdad | Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La mejor forma de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es mantener abiertos canales permanentes de escucha que permitan detectar situaciones problemáticas antes de que deriven en denuncias formales. El siguiente bloque de medidas articula un sistema integral de escucha activa, combinando herramientas de alcance colectivo con mecanismos de detección indirecta, y garantizando que ningún perfil de la plantilla quede fuera de su cobertura. Todas las herramientas son complementarias entre sí. Los datos que generen deberán analizarse de forma conjunta por la Comisión de Igualdad para obtener una imagen lo más completa posible del clima laboral en esta materia. Se realizarán campañas de comunicación, de formación específica y talleres de sensibilización cuyo contenido se recogerá expresamente en los ejes de comunicación y formación.

Medida 3.24 Grupos focales anuales

Con carácter anual se constituirán grupos focales de entre 6 y 10 personas, con composición heterogénea en cuanto a sexo, área, nivel profesional y modalidad de trabajo, para explorar de

forma cualitativa las percepciones de la plantilla sobre el clima laboral en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Las sesiones serán organizadas por el Área responsable de Igualdad, en un entorno de confianza y confidencialidad garantizada.

- Las áreas identificadas como prioritarias en función de los resultados del sistema de alerta temprana o del análisis de indicadores internos tendrán prioridad en la convocatoria de grupos focales.
- Se propondrán grupos cuya participación será voluntaria.
- La persona organizadora elaborará un informe de conclusiones anonimizado que se trasladará a la Comisión de Igualdad. Esta última elaborará un comunicado con las conclusiones concretas que se subirá en la página de Igualdad de Intranet. En ningún caso se identificará a las personas participantes ni se atribuirán declaraciones concretas a personas o áreas.

Indicadores:

- N.º de grupos focales realizados al año.
- N.º de áreas cubiertas sobre el total identificadas como prioritarias.
- Perfil de participantes: distribución por sexo, área y nivel profesional (dato agregado y anonimizado).
- N.º de acciones adoptadas como respuesta a los resultados.
- Plazo de comunicación de resultados a la plantilla.
- Número de publicaciones de comunicados en la pestaña de Igualdad de Intranet.

Personas destinatarias: Personas voluntarias de la plantilla con perfil heterogéneo (sexo, área, nivel profesional, modalidad de trabajo). Prioridad en áreas con indicadores de alerta.

Área Responsable: Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Comisión de Igualdad | Representación legal de las personas trabajadoras

Medida 3.25 Puntos de escucha itinerantes

Dos veces al año se organizarán puntos de escucha presenciales —instalados de forma rotativa en los distintos centros de trabajo y en distintos turnos— y se repartirán además tarjetas en blanco donde cada persona de forma anónima puede escribir su percepción del clima laboral en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Los puntos de escucha se instalarán en espacios de paso frecuente. La itinerancia por distintos centros y turnos garantiza el acceso de toda la plantilla, incluida la que trabaja en horarios no habituales o en centros de menor tamaño.
- Las tarjetas de palabra se analizarán agrupando las respuestas por campo semántico — respeto, miedo, normalidad, incomodidad, silencio, confianza.
- Los resultados se trasladarán a la Comisión de Igualdad y esta publicará un comunicado con los resultados en la pestaña de Igualdad de Intranet.

Indicadores:

- N.º de puntos de escucha instalados por ronda y centros cubiertos sobre el total.
- N.º de turnos alcanzados sobre el total de turnos existentes.

- N.º de notas anónimas recibidas por ronda.
- Plazo de comunicación de resultados a la plantilla.
- N.º de acciones adoptadas como respuesta a las aportaciones recibidas.
- N.º de publicaciones de comunicados en la pestaña de Igualdad de Intranet.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de todos los centros y turnos, incluida la que trabaja en horarios no habituales o en centros de menor tamaño.

Área Responsable: Área responsable de Igualdad | Dirección de Centros Territoriales

Recursos asociados: Representación legal de las personas trabajadoras | Área responsable de Comunicación | Observatorio de Igualdad | Comisión de Igualdad.

Medida 3.26 Talleres informativos sobre los límites del respeto en el entorno laboral

Con carácter anual o a petición expresa se realizarán talleres presenciales de una hora de duración dirigidos a cada área de la Corporación, con el objetivo de generar un espacio de reflexión colectiva sobre el clima de convivencia, los límites del respeto en el entorno laboral y los canales disponibles para comunicar o denunciar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- Los talleres serán facilitados por el Área responsable de Igualdad en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos y el Observatorio de Igualdad.
- La asistencia será obligatoria para toda la plantilla del Área. Se programarán distintos horarios para garantizar la cobertura de todos los turnos.
- Al finalizar cada taller, las personas participantes podrán dejar por escrito, de forma anónima, cualquier comentario, pregunta o situación que no hayan querido compartir en el grupo. Estos escritos se tratarán con absoluta confidencialidad por el Área responsable de Igualdad.
- Los talleres destinados a responsables de área y mandos intermedios tendrán un enfoque específico en la detección temprana de situaciones de acoso, la gestión de las mismas y la responsabilidad del mando como agente de prevención.

Indicadores:

- N.º de talleres realizados al año y porcentaje de áreas cubiertas sobre el total.
- Porcentaje de plantilla que ha participado en al menos un taller durante la vigencia del Plan, desagregado por sexo.
- Porcentaje de responsables de área y mandos intermedios que han completado el taller específico.
- Resultado de la encuesta de valoración inmediata posterior al taller (escala 1 a 5).
- N.º de comunicaciones anónimas recibidas al finalizar los talleres y acciones derivadas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla de cada área (asistencia obligatoria). Mandos intermedios y responsables de área con módulo específico de detección temprana.

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad.

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Comisión de Igualdad | Dirección de Centros Territoriales

EJE 4. COMUNICACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Visibilizar el compromiso de RTVE en materia de Igualdad a nivel interno y externo: difundir la declaración institucional de la Corporación sobre la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como todas las acciones que realiza RTVE en este ámbito.
2. Dar difusión a las colaboraciones de RTVE en materia de Igualdad: con otras radiotelevisiones y medios, empresas y entidades institucionales, así como con la UER/EBU.
3. Promoción activa de la corresponsabilidad y del ejercicio equilibrado de los derechos de conciliación: a través de acciones concretas de comunicación que informen, en especial, a los grupos del sexo menos representado en este tipo de permisos.
4. Visibilizar los protocolos de RTVE sobre acoso sexual y por razón de sexo: mantener actualizados todos los canales informativos sobre el protocolo, así como difundir su contenido en campañas puntuales de comunicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Lenguaje no sexista e inclusivo: garantizar que los textos y todo tipo de comunicación interna y externa respete los principios de la Guía de Igualdad de RTVE y del Manual de recomendaciones para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen en RTVE.
2. Realización de campañas periódicas y divulgativas de hitos significativos relacionados con la Igualdad: brechas de género existentes y datos sobre discriminación y violencia contra las mujeres, así como información sobre acoso sexual y por razón de sexo.
3. Realización de acciones concretas en las fechas significativas en materia de Igualdad entre mujeres y hombres:
   - 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.
4. Promoción de los reconocimientos de RTVE en materia de Igualdad, lucha contra la violencia de género y responsabilidad social empresarial: a través de Intranet, ADI, web corporativa y RRSS.
5. Dar apoyo a las campañas sobre Igualdad que se realicen desde otras Áreas de la Corporación: publicación de comunicados y/o creación de banners, cartelería, páginas cero, etc. cuando la acción de comunicación así lo requiera.
6. Fomentar la participación activa en materia de Igualdad: a través de un canal de consulta y comunicación de incidencias destinada a la plantilla de RTVE.
7. Difundir información sobre la salud de las mujeres: a través de la creación del espacio «Mujer y Salud» dentro de la pestaña de Igualdad de Intranet.

COMUNICACIÓN INTERNA

Medida 4.1 Visibilidad y mantenimiento de la pestaña de Igualdad en Intranet

Mantener actualizada la pestaña de Igualdad de la Intranet corporativa, así como sus contenidos. Aprovechar las fechas señaladas en materia de Igualdad, como el Día Internacional de la Mujer, para recordar a la plantilla los contenidos y recursos que ofrece RTVE en la lucha por la Igualdad entre mujeres y hombres (Plan de Igualdad, Protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, informes de Igualdad, acceso al Observatorio de Igualdad, Guía de Conciliación de RTVE, Guía de Igualdad de RTVE, etc.). Los contenidos partirán del Área responsable de Igualdad y del Observatorio de Igualdad, y el Área responsable de Comunicación se encargará de ejecutarlo.

Indicadores:

- N.º de visitas a la pestaña de Igualdad de Intranet.
- N.º acciones de comunicación y descripción del contenido sobre el espacio de Igualdad de Intranet.
- Comprobación periódica de la actualización de la información.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.

Área Responsable: Área responsable de Igualdad | Observatorio de Igualdad | Área encargada de Comunicación

Recursos asociados: Comisión de Igualdad | Dirección de Sistemas e Innovación

Medida 4.2 Creación del espacio «Mujer y Salud» dentro de la pestaña de Igualdad de Intranet

Creación de un nuevo apartado dentro de la pestaña de Igualdad de Intranet donde se publique información relacionada con la salud hormonal, sexual y reproductiva, la prevención de enfermedades en las que las mujeres son más propensas y recomendaciones específicas para las etapas de embarazo, lactancia, menstruación incapacitante y menopausia.

Toda esta información será propuesta por el Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud y el Área responsable de Igualdad.

Tras la creación de esta nueva sección, se dará difusión a la misma a través de campañas de sensibilización, organizadas desde el Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud, que aborden el bienestar físico, así como la salud mental y emocional en el entorno laboral.
Este nuevo espacio también alojará la información de contacto y adhesión a la Red de bienestar y menopausia, que estará coordinada por el Área responsable de Igualdad. Se trata de una red voluntaria de trabajadoras creada con el fin de compartir aspectos del bienestar, salud laboral y menopausia y con función de apoyo informal, orientación y acompañamiento entre iguales.

Indicadores:

- N.º de publicaciones realizadas, y descripción del contenido de las mismas, en el espacio «Mujer y Salud».
- N.º de visitas registradas en el nuevo espacio desde su creación.
- N.º de acciones de sensibilización y descripción del contenido realizadas sobre esta materia.

Personas destinatarias: Trabajadoras de RTVE (información sobre salud hormonal, sexual y reproductiva). Red voluntaria de bienestar y menopausia.

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Comunicación | Área responsable de Sistemas e Innovación

Medida 4.3 Creación de un canal de consultas e incidencias sobre Igualdad en Intranet

Dentro de la pestaña de Igualdad de Intranet, se pondrá en funcionamiento un canal digital de consultas e incidencias destinado a las personas trabajadoras de RTVE. El objetivo es crear un canal de comunicación directo con la plantilla en el que pueda trasladar problemas, consultas o dudas relacionados con temas como las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la prevención de la salud de las mujeres en el ámbito laboral, etc.

Las comunicaciones recibidas serán analizadas con garantías de confidencialidad, impulsándose, en su caso, las medidas correctoras oportunas. El canal y sus consultas serán gestionadas a través del Área responsable de Igualdad en RTVE y deberán responderse a la mayor brevedad posible. La Comisión de Igualdad recibirá información semestral y, en función de la evolución de los indicadores, los plazos de evaluación podrán ampliarse o reducirse cuando sea necesario. Una vez creado el canal de consultas e incidencias, se realizará la difusión del mismo a través de todos los canales de comunicación interna disponibles.

Indicadores:

- N.º de consultas recibidas al buzón y objeto de las mismas.
- N.º de respuestas dadas a las personas trabajadoras.
- Tiempo medio de respuesta.
- N.º de campañas de difusión realizadas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla con consultas o incidencias en materia de igualdad.

Área Responsable: Área responsable de Igualdad | Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Área responsable de Comunicación | Área responsable de Sistemas e Innovación

Medida 4.4. Difusión del Manual de recomendaciones para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen en RTVE

Garantizar que las comunicaciones de la organización respetan el principio de Igualdad y son inclusivas. Sensibilizar y formar a toda la plantilla, difundiendo el Manual de recomendaciones para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen en RTVE a través de los canales de

comunicación habituales de Intranet y manteniendo actualizado su acceso en el espacio de Igualdad de Intranet para toda la plantilla.

Este manual será una exigencia explícita para todo el personal de RTVE con voz en los canales de la Corporación, con el seguimiento y formulación de recomendaciones por parte del Observatorio de Igualdad. Las incidencias detectadas por el Observatorio de Igualdad deberán generar recomendaciones de corrección y seguimiento de su cumplimiento. Asimismo, se revisarán periódicamente las herramientas existentes para luchar contra el sexismo en la comunicación.

Indicadores:

- N.º de difusiones del manual a la plantilla.
- N.º de advertencias o correcciones realizadas a las distintas Áreas/direcciones de RTVE por no respetar el contenido del manual.
- N.º de manuales y guías de buenas prácticas incorporados a la pestaña de Igualdad de Intranet sobre lenguaje no sexista e inclusivo.

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Personal con voz en canales de la Corporación como destinatario de obligado cumplimiento.

Área Responsable: Área responsable de Comunicación | Observatorio de Igualdad | Editoras de Igualdad

Recursos asociados: Comisión de Igualdad | Área responsable de Igualdad

Medida 4.5. Plan de comunicación en materia de Igualdad de oportunidades y no discriminación

Dar a conocer a la plantilla el nuevo Plan de Igualdad y las medidas contenidas en él, así como las acciones o actividades de Igualdad que se vayan a realizar. Todo ello, a través de un plan de comunicación que recoja campañas y medidas en las que también se recuerde el contenido de las herramientas y materiales disponibles para la plantilla en materia de Igualdad. El objetivo es fomentar el conocimiento de la estructura y de las políticas de Igualdad de la Corporación.

Al menos en fechas clave (como el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer; o el 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia) se reforzará la comunicación con campañas de difusión en Intranet y ADI, así como la presencia en pantallas de contenidos específicos de sensibilización.

Se realizarán campañas de comunicación periódicas relativas a la Guía de Igualdad y las recomendaciones del Observatorio de Igualdad, que se repetirán en el caso de que alguno de estos documentos sea actualizado.

Indicadores:

- Elaboración del Plan anual y comunicación del mismo a la Comisión de Igualdad.
- N.º de campañas realizadas y descripción del contenido de las mismas.
- N.º de visualizaciones en las campañas que sean difundidas por Intranet y ADI.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.

Área Responsable: Área responsable de Comunicación | Área responsable de Igualdad | Observatorio de Igualdad

Recursos asociados: Comisión de Igualdad

Medida 4.6. Accesibilidad y difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

La eficacia de un protocolo no depende solo de su contenido, sino de que la plantilla sepa que existe, entienda cómo funciona y sepa a quién dirigirse cuando lo necesita. Esta medida garantiza que el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como los canales de denuncia y apoyo disponibles, sean accesibles en la práctica para toda la plantilla, con independencia de su Área, turno, centro de trabajo o nivel de acceso a herramientas digitales.

Para ello, en todos los centros de trabajo de RTVE se instalará cartelería permanente y contenido en pantallas corporativas (si existieran) con información básica sobre el protocolo, así como con los datos de contacto de la persona de referencia de Igualdad y el canal de denuncia disponible:

- Se diseñará una campaña gráfica institucional con identidad visual clara y reconocible, coherente con la imagen corporativa de RTVE, que incluirá carteles en formato A3 y A2 para instalación en zonas de paso (vestuarios, comedores, pasillos, zonas de fichaje y salas de descanso) de todos los centros de trabajo de RTVE.
- La cartelería incluirá de forma visible y accesible: el canal de denuncia disponible, el dato de contacto de la persona de referencia de Igualdad, y la mención expresa a la confidencialidad, los plazos de actuación, medidas de protección a las víctimas y garantías frente a represalias.
- Las pantallas corporativas instaladas en zonas comunes de los centros de trabajo incorporarán en su rotación habitual contenidos sobre prevención del acoso, canales de denuncia y datos de contacto de la persona de referencia en Igualdad. Estos contenidos se actualizarán al menos dos veces al año y siempre que se produzca una actualización del protocolo.
- Los Centros Territoriales y Unidades Informativas de menor tamaño recibirán los materiales ya impresos y listos para instalar, sin necesidad de gestión local adicional. La coordinación con cada centro la realizará la persona de referencia territorial en materia de Igualdad.

Asimismo, el protocolo de acoso y su resumen ejecutivo se incorporarán al Plan de acogida de nuevas incorporaciones, garantizando que toda persona que se incorpore a RTVE lo recibe en sus primeros días, en formato físico o digital según su modalidad de acceso.

La difusión del procedimiento de actuación del protocolo se realizará con el apoyo de las personas de referencia territorial en materia de Igualdad y de la RLPT para intentar llegar a toda la plantilla, incluidas las personas que no tienen acceso habitual a la intranet ni al correo corporativo. Dispondrán de copias impresas para su distribución directa.

Ante cualquier actualización del protocolo, se activará un proceso de difusión equivalente al del lanzamiento inicial.

Indicadores:

- N.º de centros con cartelería instalada sobre el total de centros existentes.
- N.º de pantallas corporativas con contenidos de Igualdad en rotación sobre el total disponibles.
- Frecuencia de actualización de contenidos en pantallas (objetivo: mínimo dos veces al año).
- N.º de actualizaciones de cartelería realizadas durante la vigencia del III Plan de Igualdad.
- Porcentaje de nuevas incorporaciones que han recibido el procedimiento de actuación en su plan de acogida.
- Plazo de difusión ante posibles actualizaciones del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo (objetivo: máximo dos meses).

Personas destinatarias: Toda la plantilla, con énfasis en centros territoriales y equipos de producción externos.

Área Responsable: Área responsable de Igualdad | Área responsable de Comunicación | Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Comisión de Igualdad | Red territorial de Igualdad | Dirección de Centros Territoriales

Medida 4.7 Promoción activa de la conciliación y corresponsabilidad

Realización de campañas internas de comunicación y sensibilización dirigidas a toda la plantilla para promover la corresponsabilidad y la normalización del uso equilibrado de las medidas de conciliación entre mujeres y hombres, evitando situaciones de estigmatización, aislamiento profesional o deterioro del clima laboral hacia quienes hagan uso de estos derechos. Difusión de la nueva Guía interactiva de derechos de Conciliación y sus posibles actualizaciones.

El objetivo es incentivar su conocimiento y utilización por toda la plantilla y, en especial, impulsar la reducción de jornada por parte del sexo menos representado en este tipo de permisos. Los contenidos partirán de la Dirección de RR. HH. y Área responsable de Comunicación se encargará de ejecutarlo.

Indicadores:

- Auditoría del uso de permisos y reducciones, desagregado por sexo.
- N.º de campañas publicadas durante la vigencia del plan.
- N.º de visualizaciones o alcance de las campañas publicadas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Énfasis explícito en hombres como destinatarios activos de las acciones de corresponsabilidad.

Área Responsable: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Comunicación

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad

Medida 4.8 Información y sensibilización sobre salud sexual y reproductiva

Se desarrollarán campañas periódicas de información y sensibilización sobre salud sexual y reproductiva de las mujeres dirigidas a toda la plantilla. Las campañas incluirán:

- Información preventiva sobre patologías relacionadas con la salud sexual y reproductiva de las mujeres que puedan tener impacto laboral, especialmente las relativas a menstruación incapacitante secundaria, endometriosis, síndrome premenstrual severo, patologías endocrino-ginecológicas, cánceres ginecológicos, infertilidad y trastornos hormonales, entre otras.
- Prevención de infecciones de transmisión sexual (ITS).
- Derechos sexuales y reproductivos.
- Prevención de estereotipos y discriminación asociados a la salud sexual de las mujeres.

La información y contenidos de las campañas partirán del Área responsable de Igualdad y del Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud, y Área responsable de Comunicación se encargará de su publicación y ejecución. Todos los contenidos publicados estarán disponibles para toda la plantilla en el espacio «Mujer y Salud» de la pestaña de Igualdad de Intranet.

Indicadores:

- N.º de campañas realizadas y objeto de su contenido.
- N.º de materiales informativos publicados en el espacio «Mujer y Salud» de la pestaña de Igualdad de Intranet.
- N.º de visualizaciones de los contenidos y campañas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.

Área Responsable: Área responsable de Prevención Riesgos Laborales y Salud | Área responsable de Igualdad | Área responsable de Comunicación

Recursos asociados: Dirección de RR. HH. | Observatorio de Igualdad

Medida 4.9 Promoción activa de la formación sobre Igualdad

Realización de campañas internas de comunicación y difusión dirigidas a toda la plantilla para promover el cumplimiento, por parte de las personas trabajadoras, de las formaciones obligatorias desarrolladas por RTVE Instituto en materia de Igualdad.

Para ello, se utilizarán todas las herramientas de las que dispone el Área de Comunicación interna de RTVE con el fin de llegar al mayor número de personas: publicación de notas en Intranet y ADI, página cero, banner, correo masivo, imagen en pantallas y tótems disponibles en la Corporación RTVE.

El objetivo de esta medida es incentivar la realización de los cursos de RTVE Instituto relacionadas con la Igualdad, ya que son formaciones obligatorias para toda la plantilla. Los contenidos propuestos para las acciones de comunicación partirán de RTVE Instituto y el Área responsable de Comunicación se encargará de ejecutarlo.

Indicadores:

- N.º de acciones de promoción/difusión de las formaciones relacionadas con la Igualdad llevadas a cabo durante la vigencia del plan.
- N.º de visualizaciones de las acciones publicadas

Personas destinatarias: Toda la plantilla.

Área Responsable: RTVE Instituto | Área responsable de Comunicación

Recursos asociados: Área responsable de Igualdad | Observatorio de Igualdad | Dirección de Centros Territoriales

COMUNICACIÓN EXTERNA

Medida 4.10 Mejora de la visibilidad y mantenimiento del espacio de Igualdad en la web corporativa y RR. SS.

- Visibilizar el compromiso de RTVE con la Igualdad en la web corporativa y en las RR. SS. de la Corporación, reflejando cuando proceda a las mujeres expertas, directivas, profesionales técnicas y referentes de RTVE de forma equilibrada.
- 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.
- Mantener actualizados los contenidos del espacio de Igualdad de la web corporativa. Los contenidos partirán del Área responsable de Igualdad y del Observatorio de Igualdad. El Área responsable de Comunicación se encargará de ejecutarlo.
- Dar mayor presencia a los contenidos referentes a Igualdad en las Redes Sociales de la Corporación.
- Difundir campañas institucionales o propias a medios externos, tanto a través de comunicados y notas de prensa, como a través de las RR. SS. de la Corporación. Los contenidos partirán del Área responsable de Igualdad y del Observatorio de Igualdad. La Dirección de Comunicación se encargará de ejecutarlo.
- Difundir a medios externos los galardones y reconocimientos que reciba RTVE en materia de Igualdad. Los contenidos partirán del Área responsable de Igualdad y del Observatorio de Igualdad. El Área responsable de Comunicación se encargará de ejecutarlo.
- Difundir la participación de RTVE en mesas redondas o actos oficiales relacionados con la Igualdad. Los contenidos partirán del Área responsable de Igualdad y del Observatorio de Igualdad. El Área responsable de Comunicación se encargará de ejecutarlo.

Indicadores:

- N.º de publicaciones sobre Igualdad en RR. SS.
- N.º de comunicados o notas de prensa, y descripción de su contenido, remitidas a medios externos
- N.º de publicaciones y descripción de su contenido, realizadas en la web corporativa.

Personas destinatarias: Ciudadanía. Audiencia de RTVE. Profesionales del sector audiovisual.

Área Responsable: Área responsable de Comunicación | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Comisión de Igualdad | Editoras de Igualdad

PARTICIPACIÓN

Medida 4.11 Incorporación de criterios de Igualdad entre mujeres y hombres en las acciones del Área de Participación

El Área de Participación incorporará criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades, encuentros, consultas y acciones participativas promovidas por la Corporación, realizando un seguimiento anual de la participación desagregada por sexo.

Aplicación de los criterios de la Guía de Igualdad y presencia de mujeres y hombres con el criterio de paridad en las acciones realizadas de participación.

Indicadores:

- Evaluación y seguimiento del número de participantes desagregados por sexo.

Personas destinatarias: Personas presentes en acciones de comunicación y participación ciudadana de RTVE.

Área Responsable: Área responsable de Comunicación

Recursos asociados: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad | Observatorio de Igualdad

EJE 5. FORMACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Consolidar una cultura organizativa basada en la Igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, mediante el desarrollo de competencias, conocimientos y herramientas prácticas que permitan integrar la perspectiva de género en todos los niveles, Áreas, procesos y centros de trabajo de la empresa.
2. Implantar un modelo permanente, medible y acreditable de formación en Igualdad entre mujeres y hombres adaptado a la realidad de la Corporación RTVE, capaz de incidir en la toma de decisiones.
3. Garantizar que toda la plantilla disponga de una base común de formación en Igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, corresponsabilidad, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y uso inclusivo del lenguaje y de la imagen.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Impartir una formación básica, obligatoria y común en Igualdad entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
2. Ofrecer formación en Igualdad adaptada a los distintos puestos, Áreas profesionales, centros de trabajo y niveles de responsabilidad.
3. Proporcionar formación avanzada a las personas y órganos con responsabilidad estratégica en la aplicación, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad.
4. Reforzar la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier forma de discriminación.
5. Favorecer la corresponsabilidad y el conocimiento efectivo de los derechos de conciliación.
6. Impulsar la promoción del liderazgo femenino.
7. Reducir sesgos y estereotipos de género en Áreas con sexos poco representados y en procesos de selección, promoción, contratación, formación y desarrollo profesional.
8. Promover espacios presenciales de sensibilización y aprendizaje práctico, así como la formación y sensibilización en salud laboral con perspectiva de género.
9. Vincular la formación en Igualdad entre mujeres y hombres al desempeño de funciones estratégicas y a la participación en procesos clave de la empresa.
10. Crear una red interna de personas formadoras en Igualdad entre mujeres y hombres.
11. Establecer un grupo de trabajo para el impulso, coordinación, seguimiento y mejora continua de la formación en Igualdad entre mujeres y hombres.
12. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos audiovisuales.
13. Reforzar la colaboración con el sector audiovisual en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.
14. Asegurar la actualización continua de los contenidos formativos y la transferencia interna del conocimiento especializado.
15. Cumplimiento de los compromisos asumidos en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, renovado en 2025.

Medida 5.1 Itinerario competencial en materia de Igualdad entre mujeres y hombres

Crear un itinerario formativo de competencias en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, organizado por niveles y adaptado a las funciones profesionales, que permita asegurar una base común para toda la plantilla, una formación aplicada a cada puesto de trabajo y una capacitación avanzada para los perfiles con mayor responsabilidad estratégica en la Corporación RTVE.

Nivel 1. Igualdad entre mujeres y hombres básica obligatoria para toda la plantilla

Este primer nivel tiene como finalidad garantizar que todas las personas que integran la Corporación RTVE compartan una base común de conocimientos, valores y criterios de actuación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres. Se concibe como una formación obligatoria, transversal y periódicamente actualizable, dirigida al conjunto de la plantilla con independencia de su Área, categoría profesional, tipo de contrato o centro de trabajo.

Los contenidos de la formación deberán proporcionar una comprensión clara de los principios básicos de Igualdad de trato y de oportunidades, así como de las obligaciones individuales y colectivas que se derivan del compromiso de RTVE con la Igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La formación inicial abordará los conceptos fundamentales en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, brechas de género, estereotipos y roles sociales, incorporando herramientas para identificar y corregir sesgos conscientes e inconscientes en la organización del trabajo, las relaciones profesionales, la comunicación interna y la toma de decisiones.

Asimismo, este nivel incluirá también formación práctica sobre el uso de un lenguaje inclusivo, respetuoso y no sexista, tanto en las comunicaciones internas y externas como en los contenidos, y sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación, cuidados y organización del tiempo de trabajo.

Además, se incorporará un módulo específico con contenidos esenciales sobre violencia machista, acoso sexual y acoso por razón de sexo, con el objetivo de que toda la plantilla conozca las conductas que pueden constituir situaciones de violencia, acoso o discriminación, los canales de información y actuación en RTVE y las garantías de confidencialidad existentes, así como la responsabilidad de todas las personas en la prevención, detección temprana y rechazo activo de este tipo de conductas. Esta formación deberá incorporar un enfoque práctico, basado en situaciones reconocibles del entorno laboral, que permita identificar conductas inapropiadas, comentarios, comportamientos, dinámicas de poder, represalias, trato desfavorable, exclusiones o situaciones de hostilidad que puedan afectar especialmente a las mujeres o a otras personas por razón de sexo; y se abordarán también las violencias sexuales en el ámbito digital, incluyendo difusión no consentida de contenidos, extorsión sexual y otras formas tecnológicas de violencia sexual.

Nivel 2. Igualdad entre mujeres y hombres aplicada al puesto de trabajo

El segundo nivel del itinerario competencial tiene como finalidad trasladar los principios generales de Igualdad entre mujeres y hombres al desempeño concreto de cada puesto, Área profesional y ámbito de responsabilidad dentro de la Corporación RTVE. Se ofrecerá una formación especializada que permita identificar cómo se manifiestan los sesgos, las desigualdades o las prácticas discriminatorias en los procesos reales de trabajo, en la toma de decisiones y en la producción diaria de contenidos.

Este nivel se articulará a través de módulos diferenciados por Áreas y funciones:

- En las Áreas de gestión y organización, los módulos deberán centrarse en la aplicación de la Igualdad entre mujeres y hombres a los procesos de selección, promoción, contratación, compras, prevención de riesgos laborales, organización de turnos de trabajo, conciliación, corresponsabilidad, comunicación interna, liderazgo de equipos y toma de decisiones.
- En las Áreas vinculadas a contenidos, la formación deberá abordar la representación equilibrada de mujeres y hombres, la elección de fuentes expertas, el tratamiento informativo o audiovisual de la Igualdad y de la violencia machista, la eliminación de estereotipos, el uso de imágenes y titulares no sexistas, la presencia de mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados, la perspectiva de género en la programación y el impacto social de los contenidos difundidos.
- En las Áreas técnicas y tecnológicas, la formación deberá centrarse en cómo la Igualdad entre mujeres y hombres se aplica a los procesos, herramientas y decisiones que hacen posible la producción, conservación, distribución y acceso a los contenidos de RTVE.

Cada módulo deberá partir de situaciones prácticas, casos reales o supuestos habituales del trabajo diario, de forma que la formación sea útil, reconocible y directamente aplicable.

Nivel 3. Igualdad entre mujeres y hombres avanzada para funciones estratégicas

Este tercer y último nivel tiene por objetivo proporcionar una formación avanzada, especializada y orientada a la toma de decisiones para aquellas personas y órganos que tienen una responsabilidad directa en el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas de Igualdad en la Corporación RTVE: dirección y mandos intermedios; Comisión de Igualdad ; Observatorio de Igualdad y Editoras de Igualdad; representación social de las personas trabajadoras; mandos de Áreas relacionadas con la gestión de Igualdad y la mediación, la contratación, la selección, la formación y la prevención de riesgos laborales; y personal con especial responsabilidad sobre los contenidos.

Este nivel se concebirá como una formación de alta especialización, con metodología práctica, análisis de casos de manera anonimizada, simulación de situaciones y elaboración de propuestas aplicables. Su objetivo final es crear una red interna de personas capacitadas para impulsar la Igualdad entre mujeres y hombres desde posiciones estratégicas y asegurar la coherencia en la aplicación del III Plan de Igualdad.

Los contenidos de esta formación deberán incluir el marco normativo actualizado en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, prevención del acoso, violencia contra las mujeres, conciliación, corresponsabilidad y planes de Igualdad, así como herramientas para la interpretación de indicadores, el análisis de brechas, la evaluación de impacto de género y el seguimiento de medidas.

Se impartirán módulos diferenciados de contenidos en función de la procedencia del personal:

- En el caso de las personas con responsabilidades directivas o de mando intermedio, la formación deberá centrarse en la aplicación de la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, el liderazgo inclusivo, la conciliación, la gestión corresponsable de equipos, la prevención de conductas discriminatorias, la detección temprana de situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la toma de decisiones basada en datos y la incorporación de la Igualdad como criterio de calidad organizativa.
- Para las personas responsables de Igualdad de la Dirección de Recursos Humanos, la Comisión de Igualdad, el Observatorio de Igualdad, las Editoras de Igualdad y la representación social, este nivel deberá reforzar las competencias necesarias para el seguimiento del Plan, el análisis de información, la elaboración de propuestas, la evaluación de resultados, la identificación de desviaciones y la formulación de medidas correctoras.
- En los ámbitos de contratación y selección, formación y prevención de riesgos laborales, la formación avanzada deberá centrarse en la incorporación de la perspectiva de género en procedimientos internos complejos y de alto impacto organizativo. Esto incluye la revisión de convocatorias, baremos, criterios de valoración, cláusulas contractuales, contratos, planes formativos, evaluaciones de riesgos, protocolos, medidas preventivas y sistemas de seguimiento.
- En el ámbito de los contenidos, la formación avanzada deberá permitir incorporar la perspectiva de género en las decisiones editoriales, creativas y de programación con mayor impacto social. Esto incluye criterios de presencia equilibrada; selección de fuentes expertas; tratamiento informativo de la violencia machista; representación de mujeres y hombres en ficción, entretenimiento, deportes, programación infantil y juvenil; y uso de imágenes, titulares, lenguaje y grafismos.

Indicadores:

- N.º de niveles diseñados e implantados sobre los tres previstos.
- N.º de cursos:
  - N.º total de nuevos cursos desarrollados e impartidos durante la vigencia del III Plan de Igualdad.
  - N.º de cursos/módulos desarrollados e impartidos en cada uno de los niveles.
- Datos de cobertura:
  - Nivel 1:
    - Porcentaje de la plantilla que ha completado el Nivel 1.
    - Porcentaje de participación y finalización (desagregado por sexo, Área y centro de trabajo).

  - Nivel 2:
    - N.º de personas convocadas por colectivo.
    - N.º de colectivos convocados.
    - Porcentaje de personas formadas sobre el total de cada colectivo destinatario (desagregado por sexo).
  - Nivel 3:
    - N.º de personas convocadas por colectivo.
    - N.º de colectivos convocados.
    - Porcentaje de personas formadas sobre el total de cada colectivo destinatario (desagregado por sexo).
    - N.º de propuestas de mejora, medidas correctoras o recomendaciones derivadas de la formación avanzada.

- Grado de satisfacción:
  - Valoración media de contenidos, metodología, profesorado y aplicabilidad.
  - Valoración media de utilidad de cada curso por parte de las personas participantes.

Personas destinatarias:

- Nivel 1. Toda la plantilla (fija, temporal y en prácticas), incluidas nuevas incorporaciones desde el primer día.
- Nivel 2. Mandos intermedios y responsables de equipos. Personal de RRHH (selección, formación, prevención). Plantilla de áreas de contenidos. Plantilla técnica en ocupaciones con alta brecha de género.
- Nivel 3. Personas directivas y mandos intermedios. Comisión de Igualdad. Observatorio de Igualdad. Editoras de Igualdad. Representación social. Personal de contratación, selección, formación y PRL. Personal con responsabilidad editorial estratégica.

Área responsable: RTVE Instituto

Recursos asociados: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad | Comisión de Igualdad | Observatorio de Igualdad

Medida 5.2 Formación inicial en materia de Igualdad entre mujeres y hombres dirigida a nuevas incorporaciones

Incorporar al itinerario de acogida de todas las nuevas incorporaciones una acción formativa obligatoria específica en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, adaptada al contexto de RTVE como empresa de servicio público audiovisual. La formación deberá realizarse durante los tres primeros meses desde la incorporación y formar parte del plan de *onboarding* corporativo. La acción formativa incluirá, como mínimo:

- Principios básicos del III Plan de Igualdad de RTVE.
- Principios básicos de la Guía de Igualdad.
- Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras de RTVE en materia de Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Medidas de corresponsabilidad y conciliación.
- Uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de la imagen.

Indicadores:

- N.º y porcentaje de personas de nueva incorporación que realizan la formación (datos desagregados por sexo, Área y centro de trabajo).
- Porcentaje de realización dentro de los tres primeros meses desde la incorporación.
- Evaluación de satisfacción y aprendizaje de la acción formativa.

Personas destinatarias: Nuevas incorporaciones durante su primer año en la Corporación.

Áreas responsables: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad | RTVE Instituto

Recursos asociados: Comisión de Igualdad | Observatorio de Igualdad

Medida 5.3 Formación para fomentar el liderazgo inclusivo

Diseñar e implantar un programa formativo específico en liderazgo inclusivo, corresponsable y con perspectiva de género, dirigido a las personas que ocupan puestos directivos, mandos intermedios, responsables de equipos y perfiles con potencial de desarrollo profesional dentro de la Corporación RTVE.

La medida tendrá como finalidad reforzar las competencias necesarias para ejercer un liderazgo comprometido con la Igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, prevenir sesgos en la toma de decisiones, favorecer entornos de trabajo inclusivos y promover activamente el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

El programa incorporará un foco específico en la promoción del liderazgo femenino, mediante acciones formativas orientadas a identificar barreras visibles e invisibles en la carrera profesional de las mujeres, potenciar sus competencias directivas, reforzar su visibilidad interna y favorecer su participación en procesos de promoción, dirección de equipos, toma de decisiones y representación institucional.

La formación abordará, entre otros contenidos:

- Liderazgo inclusivo y corresponsable.
- Sesgos de género en la dirección, evaluación, promoción y asignación de oportunidades.
- Gestión de equipos.
- Comunicación, influencia, negociación y toma de decisiones con perspectiva de género.
- Corresponsabilidad y organización del trabajo compatible con la conciliación.
- Prevención de dinámicas discriminatorias en equipos.
- Identificación de barreras para el liderazgo femenino.
- Visibilidad, confianza, redes de apoyo y desarrollo de carrera profesional para mujeres.
- Mentoría y acompañamiento para mujeres con potencial directivo.

La medida se articulará en dos líneas complementarias:

- Formación en liderazgo inclusivo para dirección, mandos intermedios y personas con responsabilidad sobre equipos.
- Programa específico de impulso del liderazgo dirigido a mujeres con responsabilidad actual o potencial de liderazgo, con acciones de capacitación, mentoría ejecutiva con presencia equilibrada de mujeres y hombres, acompañamiento y generación de redes internas.

La selección de participantes en los programas de formación de liderazgo se determinará atendiendo a criterios objetivos, vinculados al nivel de responsabilidad, al impacto del puesto en la gestión de personas y a la capacidad de influencia en los procesos de Igualdad entre mujeres y hombres de la Corporación RTVE, pudiéndose priorizar anualmente determinados perfiles por acuerdo previo de la Comisión de Igualdad. Para el programa específico de impulso del liderazgo de mujeres, la selección se realizará a través de convocatoria interna y podrá tener en cuenta, además:

- Trayectoria profesional y experiencia acumulada.
- Potencial de desarrollo hacia puestos de mayor responsabilidad.
- Participación previa o prevista en procesos de promoción interna.
- Pertenencia a Áreas donde las mujeres estén infrarrepresentadas en puestos de mando o decisión.
- Interés manifestado por la persona participante.
- Propuesta motivada de las direcciones de Área o la Dirección de Recursos Humanos, conforme a criterios comunes y transparentes.

Asimismo, la selección deberá garantizar criterios de transparencia, objetividad, Igualdad de oportunidades y representación territorial y funcional, evitando que el acceso a esta formación dependa exclusivamente de decisiones discrecionales o informales.

RTVE Instituto emitirá una acreditación individual de la formación realizada, que quedará incorporada al expediente formativo de cada persona participante. La acreditación incluirá la denominación del programa, modalidad, duración, fecha de realización, contenidos principales y nivel superado. Para obtenerla será necesario cumplir el porcentaje mínimo de asistencia establecido y, en su caso, superar una actividad de evaluación o aprovechamiento.

Indicadores:

- N.º de ediciones realizadas.
- N.º y porcentaje de personas directivas, mandos intermedios y responsables de equipos que han realizado la formación (datos desagregados de datos por sexo, Área y centro de trabajo).
- N.º y porcentaje de mujeres participantes en el programa de liderazgo de mujeres (datos desagregados por Área y centro de trabajo).
- N.º y porcentaje de mujeres participantes que concurren a procesos de promoción interna o asumen nuevas responsabilidades, incluyendo revisión de tiempos entre la formación y el acceso al nuevo puesto.
- Datos sobre la mentoría, número de acciones de mentoría, acompañamiento o redes internas desarrolladas.
- N.º de acreditaciones individuales emitidas por RTVE Instituto.
- Evaluación de satisfacción y utilidad de la formación.

Personas destinatarias: Mujeres con potencial de promoción a puestos de responsabilidad. Personas directivas y mandos intermedios (módulo de liderazgo inclusivo).

Áreas responsables: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad | RTVE Instituto

Recursos asociados: Comisión de Igualdad | Observatorio de Igualdad

Medida 5.4 Formación externa especializada en materia de Igualdad entre mujeres y hombres

Establecer una línea de formación extraordinaria y especializada en materia de Igualdad, dirigida a personas concretas de la Corporación RTVE que, por razón de sus funciones, responsabilidades o participación en procesos estratégicos, requieran una capacitación avanzada no cubierta por la oferta formativa interna de RTVE Instituto. En este sentido, se prestará especial atención a las necesidades de la Comisión de Igualdad para la realización de formación especializada de posgrado o acreditación profesional en Igualdad de género alineada con las iniciativas estatales de profesionalización impulsadas por el Ministerio de Igualdad y conforme a la oferta formativa oficial pertinente.

Esta formación podrá realizarse a través de másteres, programas de posgrado, cursos superiores, certificaciones profesionales, seminarios especializados, congresos, jornadas técnicas u otros programas impartidos por universidades, administraciones públicas, organismos especializados o entidades expertas en Igualdad.

La medida tendrá como finalidad dotar a perfiles clave de conocimientos técnicos avanzados que permitan reforzar la aplicación del III Plan de Igualdad, mejorar la calidad de las decisiones organizativas y garantizar que RTVE cuente con personas especialmente cualificadas en materias complejas vinculadas a la Igualdad entre mujeres y hombres.

Podrán ser objeto de esta formación, entre otras, las siguientes materias:

- Planes de Igualdad y auditorías retributivas.
- Evaluación de impacto de género.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Violencia contra las mujeres.
- Igualdad y perspectiva de género en la contratación pública.
- Igualdad en la negociación colectiva.
- Liderazgo femenino e Igualdad en puestos de responsabilidad.
- Comunicación y contenidos audiovisuales con perspectiva de género.
- Tratamiento informativo de la violencia machista.
- Análisis de datos, indicadores y brechas de género.
- Corresponsabilidad, conciliación y organización del tiempo de trabajo.
- Igualdad en prevención de riesgos laborales.
- Inteligencia artificial, tecnología y sesgos de género.

La participación en esta formación tendrá carácter selectivo, justificado y vinculado a necesidades estratégicas de la organización, atendiendo a criterios objetivos como el puesto desempeñado, la responsabilidad asumida, la participación en órganos de Igualdad, la intervención en procesos de gestión de personas o contenidos, o la necesidad de contar con conocimiento experto en un Área determinada, y siempre se realizará la selección con conformidad a la Norma interna 4/2023.

Las personas destinatarias deberán estar adscritas, preferentemente, a las siguientes Áreas:

- Comisión de Igualdad en Igualdad de número de la parte social y de la empresa.
- Observatorio de Igualdad y Editoras de Igualdad.
- Dirección de Recursos Humanos, con responsabilidad en Igualdad, selección, promoción, relaciones laborales, desarrollo profesional o prevención de riesgos laborales.
- Dirección de RTVE Instituto.
- Dirección de Asesoría jurídica o Áreas con responsabilidad en protocolos y procedimientos internos.
- Dirección Económico Financiera, con responsabilidad en contratación pública, compras y relación con proveedores.
- Áreas con responsabilidad editorial, de contenidos, programación o producción.

Otras Áreas que, durante el periodo de vigencia del plan, sean identificadas como clave por la Comisión de Igualdad para su aplicación, seguimiento o evaluación.

Indicadores:

- N.º y porcentaje de personas participantes en acciones formativas externas (datos desagregados por sexo).
- N.º de horas de formación externa especializada.
- Tipología de la formación realizada.
- Áreas de procedencia de las personas participantes.
- Presupuesto destinado a formación externa especializada en Igualdad.
- N.º de propuestas, mejoras o actuaciones internas derivadas de la formación recibida.

Personas destinatarias: Personas responsables de igualdad, Observatorio de Igualdad y Comisión de Igualdad.

Áreas responsables: RTVE Instituto.

Recursos asociados: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad | Observatorio de Igualdad | Comisión de Igualdad

Medida 5.5 Formación para reducir la segregación horizontal

Diseñar e implantar un plan de capacitación específico dirigido a Áreas, ocupaciones tipo o grupos profesionales con presencia no paritaria de mujeres y hombres, con el objetivo de contribuir a reducir la segregación ocupacional horizontal, eliminar estereotipos de género asociados a determinados puestos de trabajo y favorecer una mayor presencia del sexo menos representado

en todos los ámbitos profesionales de la Corporación RTVE. La medida tendrá una doble orientación:

1. **Formación en Igualdad para Áreas masculinizadas.** Dirigida a Áreas, ocupaciones tipo, departamentos, categorías profesionales o puestos en las que exista infrarrepresentación de mujeres. Esta formación abordará los sesgos de género en el acceso, permanencia y desarrollo profesional de las mujeres en estos ámbitos; la prevención de dinámicas de exclusión; el reparto equilibrado de tareas y oportunidades; la corresponsabilidad en equipos de trabajo; y la creación de entornos laborales seguros, inclusivos y libres de conductas sexistas.
2. **Formación en Igualdad para Áreas feminizadas.** Dirigida a Áreas, ocupaciones tipo, departamentos, categorías profesionales o puestos en las que exista infrarrepresentación de hombres. Esta formación abordará la identificación de sesgos que puedan afectar a su reconocimiento profesional, desarrollo de carrera, promoción, retribución o acceso a puestos de responsabilidad, así como la corresponsabilidad, la visibilidad del talento y la prevención de estereotipos asociados a funciones tradicionalmente desempeñadas por mujeres.

La medida deberá partir de un diagnóstico previo de la composición de la plantilla por sexo, Áreas, ocupaciones tipo, grupos profesionales y niveles de responsabilidad, con el fin de identificar los espacios con poca representación de cada sexo y adaptar la formación a las necesidades reales de cada ámbito.

La formación incluirá, entre otros contenidos:

- Segregación horizontal y vertical en el mercado laboral y en la organización.
- Estereotipos de género asociados a determinadas profesiones.
- Sesgos en la asignación de tareas, responsabilidades, turnos, oportunidades, visibilidad y promoción.
- Barreras de acceso, permanencia y desarrollo profesional de mujeres en Áreas masculinizadas.
- Infravaloración de capacidades, competencias y funciones en Áreas feminizadas.
- Reparto equilibrado de oportunidades de aprendizaje, especialización y promoción.
- Comunicación inclusiva y no sexista, y prevención de conductas discriminatorias en equipos de trabajo.
- Corresponsabilidad y organización del tiempo de trabajo.
- Buenas prácticas para equipos inclusivos.
- Personas referentes para ocupaciones donde exista infrarrepresentación.
- Medidas para favorecer la movilidad interna, la capacitación cruzada y el desarrollo profesional sin sesgos de sexo.

Indicadores:

- Áreas masculinizadas y feminizadas identificadas.
- N.º de acciones formativas diseñadas e impartidas en dichas Áreas.
- N.º y porcentaje de personas participantes de dichas Áreas (datos desagregados por sexo, Área, ocupación tipo y centro de trabajo).
- N.º de mandos y responsables de equipos formados en Áreas masculinizadas y feminizadas.

- Evaluación de satisfacción y utilidad de la formación.

Personas destinatarias: Mujeres en ocupaciones tipo masculinizadas. Hombres en ocupaciones tipo feminizadas.

Áreas responsables: RTVE Instituto | Área responsable de Igualdad | Dirección de RR. HH.

Recursos asociados: Comisión de Igualdad | Observatorio de Igualdad

Medida 5.6 Talleres presenciales sobre la Igualdad entre mujeres y hombres en RTVE

Reforzar la sensibilización y formación de la plantilla en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, conciliación, corresponsabilidad y prevención de discriminaciones, facilitando herramientas prácticas para conocer sus derechos, identificar situaciones de desigualdad y actuar adecuadamente en el entorno laboral.

La medida tiene como finalidad analizar, con datos internos y ejemplos prácticos, cómo se manifiestan las desigualdades en RTVE, qué impacto tienen en la carrera profesional, en el acceso a oportunidades de mejora laboral, en el uso de derechos de conciliación y en la corresponsabilidad.

Para ello, se organizarán una serie de talleres dirigidos a distintos colectivos que se impartirán en espacios participativos, seguros y de confianza, en los que la plantilla pueda plantear dudas, compartir experiencias, identificar situaciones de desigualdad o discriminación y conocer los canales adecuados para actuar. Los talleres abordarán, al menos, los siguientes contenidos:

- La realidad de la Igualdad en RTVE.
- Derechos de conciliación.
- Situaciones de desigualdad.
- Corresponsabilidad.
- Detección de problemas.
- Canales de actuación.

La metodología deberá favorecer que las personas asistentes puedan relacionar los contenidos con su experiencia laboral cotidiana, evitando un enfoque exclusivamente normativo o abstracto.

Los talleres podrán organizarse por centros de trabajo, Áreas profesionales o colectivos específicos, garantizando un clima de respeto, confianza y participación, de manera presencial o telemática.

Indicadores:

- N.º de talleres realizados.
- N.º de personas asistentes (datos desagregados por sexo, centro de trabajo y Área).
- Evaluación de satisfacción y utilidad práctica de los talleres.

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Énfasis en centros y sedes con menor acceso a formación presencial.

Áreas responsables: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad | RTVE Instituto

Recursos asociados: Comisión de Igualdad | Observatorio de Igualdad

Medida 5.7 Formación y sensibilización en salud laboral con enfoque de género

Implantar un programa de formación y sensibilización en materia de salud laboral con enfoque de género, dirigido a toda la plantilla y con acciones específicas para responsables de equipo, mandos intermedios y personas con funciones de gestión de equipos.

La medida tiene como finalidad mejorar el conocimiento sobre cómo determinados riesgos laborales, organizativos y psicosociales pueden afectar de forma diferente a mujeres y hombres, así como promover una cultura preventiva que tenga en cuenta la Igualdad, la corresponsabilidad, la salud mental, la gestión del estrés, la desconexión digital y las necesidades específicas vinculadas a determinadas etapas vitales de la mujer.

El programa partirá de una acción formativa general en salud laboral con enfoque de género dirigida a toda la plantilla, que será acompañada de formaciones sobre cuestiones más específicas:

- Salud mental y gestión del estrés: se desarrollarán acciones formativas sobre salud mental y gestión del estrés, dirigidas tanto a la plantilla como a responsables de equipo, prestando especial atención a la detección temprana, la reducción de los estigmas asociados en el entorno laboral y el impacto diferencial entre mujeres y hombres de la carga mental, los cuidados, la disponibilidad y la presión organizativa.
- Desconexión digital: se incorporará formación dirigida a responsables de equipo sobre gestión del tiempo, respeto a la desconexión digital y liderazgo no presencialista.
- Mujer y salud: se facilitará formación e información a toda la plantilla sobre cuestiones de salud laboral que puedan afectar específicamente a las mujeres.

Indicadores:

- N.º de acciones formativas realizadas.
- N.º de acciones específicas sobre salud mental y gestión del estrés.
- N.º de acciones específicas sobre desconexión digital.
- N.º de acciones formativas sobre mujer y salud.
- N.º de personas participantes (desagregado por sexo, centro de trabajo y Área).
- Evaluación de satisfacción y utilidad de las acciones formativas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla. Mandos intermedios como destinatarios prioritarios del módulo de PRL con perspectiva de género.

Áreas responsables: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Prevención de Riesgos Laborales y Salud | Área responsable de Igualdad | RTVE Instituto

Recursos asociados: Comisión de Igualdad

Medida 5.8 Impulso a la actualización y desarrollo profesional de mujeres mayores de 50 años

Con el fin de favorecer la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y al desarrollo profesional, RTVE promoverá acciones dirigidas a favorecer la participación de las mujeres mayores de 50 años en actividades formativas orientadas a la actualización de competencias profesionales, especialmente en ámbitos tecnológicos, digitales, organizativos o en aquellas Áreas donde exista infrarrepresentación femenina.

Estas actuaciones podrán consistir en cursos de actualización profesional, programas de capacitación digital, acciones de reciclaje profesional, formación técnica especializada o itinerarios de desarrollo profesional adaptados a las necesidades detectadas.

La participación en estas acciones formativas no implicará por sí misma el acceso a procesos de promoción, movilidad o cambio de ocupación tipo, que continuarán rigiéndose por la normativa y procedimientos internos aplicables.

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento periódico de la participación de las mujeres mayores de 50 años en las acciones formativas y analizará, en su caso, posibles barreras de acceso a la formación y al desarrollo profesional.

Indicadores:

- N.º de mujeres mayores de 50 años participantes en acciones formativas.
- Porcentaje de participación respecto del total de mujeres mayores de 50 años de la plantilla.
- N.º de acciones formativas desarrolladas con participación de este colectivo.
- Evaluación de satisfacción de las participantes.

Personas destinatarias: Mujeres de 50 o más años en la plantilla de RTVE.

Áreas responsables: Dirección de RR. HH. | RTVE Instituto | Área responsable de Igualdad

Recursos asociados: Comisión de Igualdad

Medida 5.9 Acceso real a la formación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres

Establecer las condiciones organizativas, técnicas y metodológicas necesarias para garantizar que toda la plantilla de la Corporación RTVE pueda acceder de forma efectiva a la formación en Igualdad entre mujeres y hombres, con independencia del centro de trabajo, modalidad de contratación, turno, jornada, ocupación tipo, Área de adscripción o situación organizativa.

La medida tiene como finalidad evitar que la participación en la formación dependa de la ubicación geográfica, la disponibilidad horaria, la presencialidad y el teletrabajo, el tipo de

contrato, la duración de la jornada, el trabajo en turnos especiales, la movilidad, la adscripción a centros territoriales o la pertenencia a Áreas con especiales condiciones de producción o emisión.

Para ello, esta formación se diseñará con criterios de accesibilidad, flexibilidad y cobertura territorial, combinando modalidades presenciales, online, síncronas, asíncronas o mixtas, según las necesidades de cada colectivo y centro de trabajo.

Indicadores:

- N.º de acciones formativas ofertadas por modalidad: presencial, online, híbrida o asíncrona.
- N.º y porcentaje de personas participantes por modalidad de la formación: presencial, online, híbrida o asíncrona.
- N.º y porcentaje de personas participantes por centro de trabajo.
- N.º de acciones de refuerzo realizadas para centros o colectivos con menor participación.
- Evaluación de satisfacción sobre accesibilidad, adecuación de horarios y modalidad formativa.

Personas destinatarias: Personas trabajadoras con dificultades de acceso a la formación por jornada reducida, turnicidad o ubicación en centros territoriales.

Áreas responsables: RTVE Instituto

Recursos asociados: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad | Comisión de Igualdad

Medida 5.10 Vinculación de la formación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres a procesos clave de la empresa

Garantizar que las personas que desempeñan funciones estratégicas o participan en procesos clave de la Corporación RTVE cuentan con la formación necesaria en Igualdad para incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, prevenir sesgos y discriminaciones, promover la Igualdad de oportunidades y asegurar una actuación coherente con los principios del III Plan de Igualdad. Entre dichos procesos, se encuentran los siguientes:

- Acceso a puestos directivos y mandos intermedios.
- Responsabilidad sobre equipos.
- Participación en tribunales de procesos selectivos.
- Participación en procesos de contratación, selección y promoción interna.
- Responsabilidad editorial o de contenidos.
- Responsabilidad sobre contratación pública, compras y relación con proveedores.
- Docencia interna y externa.
- Tutorización de alumnado en prácticas.

En el caso del acceso a puestos directivos, durante la vigencia del III Plan de Igualdad se incorporará progresivamente el requisito de contar con una acreditación individual en liderazgo inclusivo emitida por RTVE Instituto. La implantación de este requisito se realizará de forma gradual y estará vinculada a la planificación y disponibilidad de las acciones formativas necesarias

para garantizar que todo el personal directivo tenga la oportunidad efectiva de realizar la formación correspondiente. En este sentido, se priorizará la acreditación del personal que ocupe puestos de responsabilidad en Áreas que presenten puntuaciones desfavorables en las evaluaciones de riesgos psicosociales, así como en Áreas en las que exista un desequilibrio significativo entre mujeres y hombres.

Indicadores:

- Número de procesos internos que exigen formación previa en Igualdad.
- Datos de cumplimiento:
  - N.º y porcentaje de personal directivo, mandos intermedios y personas con responsabilidad sobre equipos que han realizado la formación obligatoria.
  - N.º y porcentaje de personal directivo que cuenta con acreditación individual emitida por RTVE Instituto.
  - N.º y porcentaje de miembros de tribunales y del Área de contratación y selección con formación acreditada.
  - N.º de personas con responsabilidad editorial o de contenidos que han realizado la formación.
  - N.º de personas con responsabilidad sobre contratación pública, compras y relación con proveedores que han realizado la formación.
  - N.º y porcentaje de docentes que han realizado la formación obligatoria específica.
  - N.º y porcentaje de personas tutoras que se han formado.

Personas destinatarias: Personas con funciones en procesos clave: selección, promoción, contratación, PRL, contenidos.

Área responsable: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad | RTVE Instituto

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Comisión de Igualdad

Medida 5.11 Red interna de personas formadoras en materia de Igualdad entre mujeres y hombres

Crear una red interna de personas formadoras en Igualdad entre mujeres y hombres en la Corporación RTVE, integrada principalmente por personas que hayan realizado formación especializada, avanzada o externa en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, liderazgo inclusivo, perspectiva de género en contenidos, contratación pública responsable, análisis de brechas, corresponsabilidad u otras materias vinculadas al III Plan de Igualdad.

La finalidad de esta medida es aprovechar el conocimiento adquirido por perfiles estratégicos y convertirlo en un recurso interno estable, que permita reforzar la formación en Igualdad, extender buenas prácticas, acompañar a las Áreas en la aplicación del Plan y favorecer una cultura organizativa común en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.

La red podrá participar en acciones de sensibilización, sesiones internas, píldoras formativas, acompañamiento a equipos, elaboración de materiales, transferencia de conocimientos tras formaciones externas y apoyo técnico en módulos específicos del itinerario competencial.

La participación en la red tendrá carácter organizado, reconocido y coordinado, evitando que dependa exclusivamente de la iniciativa individual de las personas formadas.

La red interna de personas formadoras en Igualdad podrá asumir, entre otras, las siguientes funciones:

- Apoyar la impartición de acciones formativas internas en Igualdad entre mujeres y hombres.
- Trasladar al conjunto de la organización los aprendizajes derivados de formaciones externas especializadas.
- Elaborar o revisar materiales didácticos, guías, casos prácticos y recursos formativos.
- Participar en sesiones de sensibilización o talleres por Áreas, centros de trabajo o colectivos profesionales.
- Servir de apoyo en la adaptación de contenidos formativos a funciones profesionales concretas.
- Detectar necesidades formativas en materia de Igualdad dentro la empresa.
- Colaborar en la actualización periódica del itinerario competencial en Igualdad entre mujeres y hombres.
- Contribuir a la creación de una cultura común de Igualdad en RTVE.

La red estará compuesta principalmente por:

- Personas que hayan realizado formación especializada, avanzada o externa en Igualdad entre mujeres y hombres.
- Integrantes de la Comisión de Igualdad.
- Personas vinculadas al Observatorio de Igualdad y Editoras de Igualdad.
- Personal de la Dirección de Recursos Humanos y de la Dirección de RTVE Instituto.
- Personas con responsabilidad en contenidos, contratación, compras, asesoría jurídica o gestión de equipos.
- Docentes internos o personas con experiencia en impartición de formación.
- Otros perfiles que, por sus conocimientos o funciones, puedan contribuir a la transferencia interna de conocimiento en Igualdad entre mujeres y hombres.

Indicadores:

- N.º de personas integrantes de la red desagregado por sexo.
- Áreas, centros de trabajo y perfiles profesionales representados.
- N.º de acciones formativas o de sensibilización impulsadas por la red.
- N.º de personas formadas o sensibilizadas a través de acciones de la red.
- N.º de materiales, guías o recursos elaborados con participación de la red.
- N.º de sesiones de transferencia de conocimiento realizadas tras formaciones externas.
- Evaluación de satisfacción y utilidad de las acciones desarrolladas.

- Necesidades formativas detectadas por la red y trasladadas a RTVE Instituto o a la Comisión de Igualdad.

Personas destinatarias: Personas designadas como formadoras internas en igualdad en cada área y sede.

Áreas responsables: RTVE Instituto

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad | Comisión de Igualdad

Medida 5.12 Grupo de trabajo para el impulso de la formación en materia de Igualdad entre mujeres y hombres

Crear un grupo de trabajo en Igualdad entre mujeres y hombres orientado al diseño, coordinación, seguimiento y mejora continua de las acciones formativas vinculadas al III Plan de Igualdad de la Corporación RTVE.

Este grupo tendrá como finalidad asegurar que la formación responda a las necesidades reales de la organización, esté alineada con los objetivos del III Plan de Igualdad, incorpore la perspectiva de género de forma transversal y se adapte a los distintos colectivos, grupos profesionales, centros de trabajo y niveles de responsabilidad.

El grupo de trabajo actuará como espacio técnico de coordinación y propuesta, facilitando la conexión entre RTVE Instituto, la Dirección de Recursos Humanos, el Observatorio de Igualdad, la Comisión de Igualdad, las Áreas implicadas y otros órganos o unidades con competencias relacionadas con la Igualdad entre mujeres y hombres.

El grupo podrá asumir, entre otras, las siguientes funciones:

- Identificar necesidades formativas en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Proponer contenidos, prioridades y colectivos destinatarios.
- Colaborar en el diseño del itinerario competencial.
- Proponer acciones específicas para colectivos o Áreas con necesidades concretas.
- Realizar seguimiento de indicadores de participación, finalización y evaluación.
- Analizar barreras de acceso a la formación.
- Proponer mejoras metodológicas, organizativas o de contenidos.
- Coordinar la transferencia de conocimiento en la empresa.
- Favorecer la coherencia entre las medidas formativas y el resto de los ejes del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Constitución formal del grupo de trabajo.
- N.º de reuniones celebradas.
- N.º de Áreas representadas.
- N.º de propuestas formativas realizadas.

- N.º de propuestas incorporadas al plan anual de formación.
- N.º de revisiones o actualizaciones de contenidos impulsadas por el grupo.
- N.º de necesidades formativas detectadas.
- N.º de informes, actas o documentos de seguimiento elaborados.
- Grado de ejecución de las propuestas acordadas.

Personas destinatarias: Grupo de trabajo interdepartamental para el impulso, coordinación y mejora continua de la formación en igualdad.

Áreas responsables: Comisión de Igualdad.

Recursos asociados: RTVE Instituto | Observatorio de Igualdad | Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad

Medida 5.13 Colaboración con el sector audiovisual en materia de Igualdad entre mujeres y hombres

Impulsar una línea de colaboración con el sector audiovisual en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de conectar la formación interna de la Corporación RTVE con el conocimiento, las buenas prácticas y los avances desarrollados en el ámbito audiovisual, cultural, académico e institucional.

La medida permitirá que RTVE y sus profesionales participen en espacios especializados de reflexión e intercambio con entidades del sector audiovisual, universidades, festivales, asociaciones profesionales, organismos públicos, entidades expertas en Igualdad y redes nacionales e internacionales vinculadas a la comunicación y la creación audiovisual con perspectiva de género.

Estas colaboraciones podrán adoptar la forma de cursos, seminarios, congresos, jornadas técnicas, encuentros profesionales, laboratorios, programas de especialización, talleres sectoriales o acciones de intercambio de buenas prácticas, algunos de ellos impulsados por RTVE y otros por terceros.

Indicadores:

- N.º de acciones formativas externas en las que participa personal de RTVE.
- N.º de personas participantes.
- N.º de cursos, jornadas, seminarios, congresos, encuentros o talleres sectoriales en los que participa RTVE.
- N.º de cursos, jornadas, seminarios, congresos, encuentros o talleres sectoriales organizados por RTVE.
- Evaluación de satisfacción y utilidad de las acciones externas.

Personas destinatarias: Profesionales del sector audiovisual externo. Equipos de contenidos de RTVE.

Áreas responsables: RTVE Instituto

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad | Comisión de Igualdad

Medida 5.14 Revisión anual de contenidos formativos

Establecer un procedimiento de revisión anual de los contenidos formativos en materia de Igualdad entre mujeres y hombres incluidos en el plan de formación de la Corporación RTVE, con el fin de garantizar que se mantienen actualizados, alineados con la normativa vigente y adaptados a la evolución social, organizativa y profesional de la empresa.

La medida tiene como finalidad asegurar que la formación en materia de Igualdad no tenga un carácter estático, sino que incorpore de forma periódica los cambios legislativos, jurisprudenciales, sociales, tecnológicos y sectoriales que puedan afectar a la Igualdad entre mujeres y hombres, la prevención de discriminaciones, la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y por razón de sexo, la corresponsabilidad, la representación equilibrada y el uso inclusivo del lenguaje y la imagen.

Asimismo, la revisión anual deberá incorporar el análisis de los cambios tecnológicos que puedan afectar a la Igualdad de oportunidades y a la representación de mujeres y hombres en la organización y en los contenidos audiovisuales. En particular, se revisarán periódicamente los contenidos relacionados con inteligencia artificial, automatización de procesos, algoritmos, plataformas digitales y otros desarrollos tecnológicos susceptibles de generar sesgos de género o impactos diferenciados sobre mujeres y hombres.

La revisión deberá alcanzar tanto los contenidos básicos dirigidos a toda la plantilla como los módulos especializados vinculados al puesto de trabajo, la formación avanzada para funciones estratégicas, la formación sobre contenidos audiovisuales, la formación en liderazgo de mujeres y las acciones externas o extraordinarias que se incorporen al itinerario formativo.

Indicadores:

- N.º de contenidos, módulos o acciones formativas revisadas anualmente.
- N.º de materiales actualizados.
- N.º de acciones formativas revisadas o adaptadas para incorporar los impactos de las nuevas tecnologías sobre la Igualdad entre mujeres y hombres.
- N.º de aportaciones recibidas de la Comisión de Igualdad, Observatorio de Igualdad, Editoras de Igualdad, Áreas participantes o Representación social.

Personas destinatarias: Personas responsables del diseño y actualización de contenidos formativos en igualdad.

Áreas responsables: RTVE Instituto

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad | Comisión de Igualdad | Dirección de RR. HH. | Área responsable de Igualdad

Medida 5.15 Impulso de contenidos sobre comunicación, género y tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres en la oferta formativa de RTVE Instituto

RTVE Instituto promoverá, en el marco de sus competencias y de conformidad con la normativa aplicable, la incorporación progresiva de contenidos relacionados con la comunicación y la Igualdad entre mujeres y hombres, con especial atención al tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, en su oferta formativa.

La medida tiene como finalidad incorporar o reforzar estos contenidos en aquellas acciones formativas sobre las que RTVE Instituto disponga de capacidad de diseño o propuesta, así como en los ciclos superiores, másteres, programas de especialización, líneas de asesoramiento, cursos especializados y demás actividades formativas que desarrolle o impulse, directamente o en colaboración con otras instituciones académicas, profesionales o administrativas.

La medida se desarrollará atendiendo a las características de cada programa formativo, a la normativa que resulte de aplicación y, en su caso, a los acuerdos establecidos con las entidades colaboradoras.

Esta actuación se llevará a cabo en cumplimiento de los compromisos asumidos en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, renovado en 2025, promoviendo la formación especializada en comunicación y género y la mejora continua de las competencias profesionales vinculadas al tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres.

Indicadores:

- N.º de programas formativos en los que se incorporan o refuerzan contenidos relacionados con comunicación y género.
- N.º de programas formativos que incluyen contenidos específicos sobre tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres.
- N.º de actividades formativas, jornadas, seminarios, cursos o acciones de especialización desarrolladas sobre estas materias.
- Incorporación de estos indicadores al Informe Anual de Igualdad.

Personas destinatarias: Profesionales de redacción, dirección y producción de contenidos de RTVE.

Áreas responsables: RTVE Instituto

Recursos asociados: Observatorio de Igualdad

EJE 6. CONTENIDOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Garantía de transversalidad de la perspectiva de género. Incorporación transversal de la perspectiva de género en todos los contenidos y plataformas de la Corporación RTVE, asegurando el conocimiento del Plan de Igualdad y su cumplimiento en todo el territorio.
2. Representación igualitaria, libre de estereotipos y discriminación. Promover una representación equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en televisión, radio, web, redes sociales, medios interactivos y la producción audiovisual de la Corporación.
3. Servicio público de referencia comprometido con la Igualdad. Consolidar a RTVE como servicio público de referencia en la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres y en la defensa de los derechos de las mujeres a través de sus contenidos.
4. Prevención y sensibilización frente a la violencia machista. Reforzar el papel de RTVE en la prevención, sensibilización y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.
5. Evaluación de la Igualdad en los contenidos y análisis de resultados. Impulsar mecanismos estables de seguimiento, evaluación y medición de la Igualdad en los contenidos audiovisuales e informativos.
6. Cumplimiento del marco legal sobre Igualdad en el audiovisual. Garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y compromisos institucionales de RTVE en materia de Igualdad y comunicación audiovisual.
7. Participación equilibrada de las mujeres como referentes. Favorecer la presencia y participación equilibrada de mujeres expertas, creadoras y profesionales en los contenidos y producciones audiovisuales de RTVE.
8. Perspectiva de género en la creación audiovisual. Incorporar criterios de Igualdad y prevención de la violencia de género en los procesos de selección, financiación y promoción de proyectos audiovisuales participados por RTVE.
9. Cooperación institucional y participación social en materia de Igualdad. Fortalecer la coordinación interna y la colaboración con organismos, asociaciones y entidades especializadas en Igualdad y comunicación.
10. Promoción de una cultura igualitaria y de referentes femeninos. Promover una cultura editorial y audiovisual comprometida con la Igualdad efectiva, la eliminación de estereotipos sexistas y la difusión de referentes femeninos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Implantación de sistemas de medición y análisis de contenidos. Creación de herramientas tecnológicas y sistemas de análisis que permitan medir la presencia y participación de mujeres y hombres en los contenidos de RTVE.
2. Búsqueda de equilibrio entre mujeres y hombres en los espacios de información y debate. Incrementar la presencia de mujeres en tertulias, espacios informativos y programas.
3. Agenda de expertas. Crear y mantener una base de datos común de mujeres expertas y especializadas en diferentes ámbitos, accesible para todas las Áreas de RTVE.

4. Actualización de los criterios editoriales de Igualdad de aplicación obligatoria en los contenidos. Actualizar y difundir la Guía de Igualdad de RTVE incorporando nuevas realidades y formas de violencia y desigualdad.
5. Herramientas de buenas prácticas para el tratamiento informativo en ámbitos masculinizados. Desarrollar recomendaciones y protocolos específicos sobre ámbitos con infrarrepresentación femenina, manuales de buenas prácticas en el tratamiento informativo con perspectiva de género.
6. Editora de Igualdad para web y redes sociales. Garantizar la supervisión y seguimiento de los contenidos web y redes sociales mediante la incorporación de una Editora de Igualdad específica para dichos ámbitos.
7. Participación del Observatorio de Igualdad en las mesas de valoración de RTVE Promueve. Mantener y reforzar la participación del Observatorio de Igualdad en los procesos de valoración y selección de proyectos audiovisuales.
8. Objetivo de paridad en la financiación y selección de obras audiovisuales. Consolidar el compromiso interno de RTVE con la paridad en la financiación y selección de obras audiovisuales creadas y dirigidas por mujeres, garantizando el cumplimiento del criterio mínimo del 40 % de obras financiadas con participación de mujeres creadoras o directoras.
9. Coordinación técnica en Igualdad en grupos de trabajo. Impulsar grupos de trabajo especializados para coordinar acciones, detectar necesidades y formular recomendaciones en materia de Igualdad en los contenidos.
10. Divulgación, sensibilización y memoria de las mujeres del audiovisual. Favorecer la sensibilización social y la alfabetización en Igualdad mediante campañas, contenidos específicos y también mediante acciones de memoria y visibilización de las mujeres de RTVE.

Medida 6.1 Difusión de contenidos con presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.

En cumplimiento de sus compromisos legales en materia de Igualdad, RTVE promoverá una representación equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en sus contenidos; mejorará la presencia y participación de las mujeres en tertulias, programas informativos y espacios de análisis y opinión; e incrementará la visibilidad de las mujeres expertas y especialistas en distintos ámbitos en los contenidos informativos y divulgativos de la Corporación. Para todas estas cuestiones, se precisan herramientas objetivas y sistemas de medición o seguimiento que permitan evaluar la representación y participación de mujeres y hombres en televisión, radio, web y medios interactivos; así como herramientas que faciliten a las distintas Áreas de RTVE la incorporación de mujeres expertas en los contenidos. Se consolidará una cultura editorial comprometida con la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los contenidos de RTVE con las siguientes acciones:

- Desarrollar herramientas tecnológicas de medición de presencia y participación de mujeres y hombres y actualizar las que ya existan.
- Realizar análisis periódicos de presencia equilibrada de mujeres y hombres en tertulias.
- Realizar análisis periódicos de la presencia de mujeres expertas en los contenidos informativos.

- Crear una base de datos de expertas, o agenda de expertas, de consulta interna común que sea accesible a todas las Áreas de la Corporación RTVE y que permita su actualización a través de un sistema informatizado. Dicha agenda incorporará a expertas de diferentes ámbitos profesionales y territoriales.
- Elaboración y difusión de un documento de buenas prácticas dirigido a las Áreas y direcciones de la Corporación RTVE, especialmente a las responsables de la organización de actos, jornadas, encuentros o eventos institucionales, recordando la obligación de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los programas de dichos eventos. Cuando la composición de determinados cargos o puestos de responsabilidad dificulte alcanzar la representación equilibrada entre mujeres y hombres, se procurará que el conjunto del programa respete los criterios de presencia paritaria establecidos por la normativa vigente, incorporando para ello a mujeres expertas, profesionales o representantes de otros ámbitos relacionados con la temática del acto.

Indicadores:

- Realización de un estudio de implantación de herramientas tecnológicas de medición de presencia y participación de mujeres y hombres.
- Fecha de implantación de la herramienta tecnológica de medición de presencia equilibrada.
- Incorporación al Informe Anual de un indicador referido a la presencia de mujeres en tertulias.
- Incorporación al Informe Anual de un indicador referido a las mujeres expertas en los contenidos informativos.
- Fecha de creación de base de datos de expertas.
- Acuerdos o convenios firmados para la incorporación de expertas a la base de datos.
- N.º de consultas de la base de datos.
- N.º de consultas de la base de datos desagregadas por sexo y Áreas.
- Elaboración y publicación del documento de buenas prácticas sobre representación equilibrada en actos y eventos institucionales (SÍ/NO)
- N.º de Áreas y direcciones a las que se envíe el documento de buenas prácticas sobre representación equilibrada.

Personas destinatarias: Profesionales de redacción, dirección de programas y producción audiovisual. Responsables de la organización de actos y eventos institucionales.

Áreas Responsables: Observatorio de Igualdad | Editoras de Igualdad

Recursos Asociados: Área de Sistemas e Innovación | Área responsable de Comunicación

Medida 6.2 Difusión de contenidos comprometidos con la Igualdad

RTVE debe incorporar la perspectiva de género en la comunicación y la emisión de contenidos, fomentando a través de ellos los valores de Igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de los mitos, estereotipos y roles sexistas. En la promoción del respeto, conocimiento y difusión del principio de Igualdad entre mujeres y hombres, velará por evitar cualquier forma de desigualdad

y discriminación por razón de sexo en la actividad de RTVE y combatirá la desinformación en materia de Igualdad de género. Promoverá la concienciación y sensibilización sobre violencia de género en todas sus formas a través de la contextualización estructural de las violencias machistas, para contribuir a su erradicación. Además, impulsará contenidos comprometidos con la Igualdad y los derechos de las mujeres, poniéndolas en valor como referentes en todos los ámbitos.

- Actualización periódica de las pautas y requisitos mínimos en materia de Igualdad que deben cumplir los contenidos emitidos por los diferentes canales de RTVE a través de recomendaciones del Observatorio de Igualdad y las Editoras de Igualdad que lo integren.
- Revisión y actualización de la Guía de Igualdad de RTVE conforme a la evolución normativa, social y audiovisual. Ampliación de la misma con información relativa a aspectos sobre los que sea necesario desarrollar un marco teórico de recomendación aplicable en la actividad de la Corporación, adecuando las recomendaciones o pautas de cumplimiento obligatorio a los cambios legislativos que puedan darse en materia de Igualdad, y ampliando las recomendaciones sobre cobertura informativa sobre violencia machista teniendo en cuenta nuevas formas de violencia y desigualdad que requieran tratamiento específico.
- Fomento del conocimiento de la Guía de Igualdad y las recomendaciones del Observatorio de Igualdad por parte de quienes se incorporen a la plantilla de la Corporación RTVE sea cual sea su tipo de contrato.
- Fomento del conocimiento de la Guía de Igualdad por parte de toda la plantilla a través de acciones de sensibilización, formación o comunicación.
- En seguimiento de lo recogido en la Guía de Igualdad actual y sus actualizaciones futuras, identificación de aquellos ámbitos con infrarrepresentación femenina para la elaboración de recomendaciones o protocolos editoriales específicos (mujeres en el deporte, mujeres en el STEM, etc.).
- Fomento de la emisión de una imagen igualitaria y no estereotipada de las periodistas y profesionales que, dedicándose a la televisión, aparezcan en pantalla, evitando cualquier sesgo sexista o cualquier forma de discriminación.
- Fomento de proyectos relativos a la memoria de las pioneras y trabajadoras de RTVE, recordando en la medida de lo posible el contexto de sexismo en el que estas desarrollaron su labor.
- Fomento de campañas y temáticas unificadas en toda la Corporación relativas a Igualdad o a la desinformación en torno a ella en fechas concretas (8M, 25N, etc.) para aumentar las posibilidades de impacto de la sensibilización a través de los contenidos informativos y audiovisuales en todos los canales.
- Solicitud al Área de Sistemas e Innovación de permisos en CMS suficientes con el objetivo de poder catalogar y categorizar los contenidos relacionados con la Igualdad o la perspectiva de género. Dichos permisos se solicitarán para el personal del Observatorio de Igualdad y para las Editoras de Igualdad, quienes vigilarán que todos los contenidos relacionados con este ámbito sean ampliamente difundidos, caigan en el Portal de Igualdad de RTVE y puedan destacarse en el apartado de «RTVE Igualdad» de rtve.es.

El Observatorio de Igualdad y las Editoras de Igualdad mantendrán actualizados los contenidos del Portal de Igualdad de RTVE y los destacados del apartado de «RTVE Igualdad» de rtve.es.

Indicadores:

- N.º de recomendaciones o posicionamientos emitidos desde el Observatorio de Igualdad.
- Publicación de recomendaciones específicas aplicables a los contenidos en la pestaña de Igualdad de Intranet (SI/NO).
- Publicación de una reedición de la Guía de Igualdad (SI/NO).
- Incorporación de la Guía de Igualdad y las recomendaciones del Observatorio de Igualdad en los documentos o comunicaciones de bienvenida a nuevas incorporaciones o contrataciones (SI/NO).
- N.º de recordatorios realizados sobre la obligatoriedad de la Guía de Igualdad y sus contenidos.
- N.º de sesiones de presentación y formación sobre la nueva Guía de Igualdad desarrolladas.
- N.º de recomendaciones o protocolos específicos emitidos sobre ámbitos con infrarrepresentación femenina.
- Elaboración de un documento de recomendaciones sobre la imagen de las mujeres de RTVE que se transmite en las pantallas (SI/NO).
- Fomento de las recomendaciones sobre la imagen de las mujeres de RTVE que se transmite en las pantallas en todas las Áreas que puedan tener responsabilidad o relación con esta cuestión (SI/NO).
- N.º de proyectos realizados para la recuperación de la memoria de las mujeres de la Corporación RTVE.
- Lemas y temas seleccionados en fechas señaladas relativas a Igualdad y difusión de su objetivo.
- Contenidos elaborados relativos a la desinformación o bulos en materia de Igualdad.
- Gestión de permisos de catalogación y categorización de contenidos relacionados con Igualdad o perspectiva de género al Observatorio de Igualdad y las Editoras de Igualdad. (SÍ/NO).

Personas destinatarias: Profesionales de redacción, dirección y producción de contenidos de RTVE.

Área Responsable: Observatorio de Igualdad | Editoras de Igualdad

Recursos Asociados: Áreas responsables de Igualdad | RTVE Instituto | Área responsable de Comunicación | Dirección de RR. HH. | RTVE Play | Direcciones de Contenidos Informativos (TVE, RNE e Interactivos) | Verifica RTVE | Áreas de Imagen y de Producción y Medios | Área de Sistemas e Innovación

Medida 6.3 Editora de Igualdad para la web y Redes Sociales

Incorporación a la estructura de Igualdad de RTVE de una Editora de Igualdad para la web y redes sociales, con el objetivo de promover en ambas el respeto, conocimiento y difusión del principio de Igualdad entre mujeres y hombres, velando por evitar cualquier forma de desigualdad y discriminación por razón de sexo. Dicha editora velará por el cumplimiento de los compromisos normativos y de responsabilidad social en materia de Igualdad, de la Guía de Igualdad y de las

recomendaciones del Observatorio de Igualdad en los contenidos emitidos en redes sociales y la web de RTVE.

La editora de Igualdad de web y redes sociales velará por que los espacios digitales de la organización estén libres de machismo y violencia realizando seguimiento para prevenir y actuar frente a comentarios, insultos, hostigamientos, acoso o cualquier forma de violencia digital dirigida especialmente contra las mujeres con el fin de intimidarlas o silenciarlas. Asimismo, supervisará que en los perfiles de redes sociales de la Corporación no se publiquen ni difundan contenidos que vulneren los principios de Igualdad y no discriminación, que promuevan estereotipos sexistas o que puedan perjudicar el compromiso de la organización con la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Indicadores:

- Nombramiento de Editora de Igualdad de la web y redes sociales.
- Comunicación a la plantilla (SI/NO).
- Incorporación de informe de actividad al Informe Anual de Igualdad.
- Incorporación de Editora de Igualdad de web y redes sociales a los grupos de trabajo dependientes del Observatorio de Igualdad.

Personas destinatarias: Equipos digitales de todas las marcas de RTVE (RTVE.es, redes sociales de RNE y TVE).

Área Responsable: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Contenidos Digitales Informativos

Recursos asociados: Área responsable de Comunicación.

Medida 6.4 Igualdad en el sector audiovisual y la selección de proyectos audiovisuales

La incorporación de la Igualdad en la selección de proyectos audiovisuales pasa por garantizar en ella la aplicación de la perspectiva de género, favoreciendo la presencia equilibrada de mujeres en la creación, dirección y producción de obras audiovisuales financiadas o coproducidas por RTVE. Se pretende consolidar el compromiso de RTVE con la Igualdad efectiva manteniendo los criterios internos de paridad en la selección de proyectos que son superiores a los mínimos establecidos legalmente en la legislación audiovisual, incorporando criterios relacionados con la Igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género en la evaluación y selección de proyectos, promoviendo la eliminación de estereotipos sexistas y la protección de los derechos de las mujeres en las obras audiovisuales financiadas o difundidas por RTVE.

Un proceso que pasa por estar en contacto con el sector audiovisual, estando presente el Observatorio de Igualdad en las muestras y festivales más relevantes del mismo e impulsando la colaboración estable con asociaciones de mujeres del sector audiovisual para identificar necesidades, buenas prácticas y nuevas medidas de promoción de la Igualdad en la industria audiovisual.

RTVE debe visibilizar y difundir obras audiovisuales comprometidas con la Igualdad de género, así como contribuir al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual, en materia de Igualdad y representación equilibrada.

Para todo ello, RTVE deberá abordar las siguientes acciones:

- 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 los comités de RTVE Promueve (animación, cine y documentales) de los proyectos audiovisuales y cinematográficos cuya producción es financiada por el ente público. Mantenimiento en dichos comités de la participación del Observatorio de Igualdad.
- Cumplimiento del criterio interno ya aprobado que ha marcado el mínimo de inversión del 40 % en obras creadas y dirigidas por mujeres, un 10% por encima del mínimo recogido en la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual, como compromiso de la Corporación RTVE con la Igualdad alcanzando la paridad en este aspecto.
- Mantenimiento y ampliación de la participación del Observatorio de Igualdad en las muestras y festivales de cine, en los que mantiene un espacio de diálogo con el sector audiovisual y un espacio de divulgación de la perspectiva de género en el mismo.
- Mantenimiento de sesiones de trabajo con las asociaciones de mujeres del sector audiovisual español para identificar nuevos criterios relacionados con la Igualdad a aplicar en cumplimiento de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual y todo lo que en ella se refiere sobre la protección de los derechos de las mujeres y la lucha contra los estereotipos sexistas. Identificación de vías de colaboración y de incentivo para las mujeres cineastas.
- En promoción de los valores de Igualdad, realizar actuaciones para destacar y visibilizar en las plataformas de RTVE el cine «especialmente recomendado para el fomento de la Igualdad de género».

Indicadores:

- N.º de mesas de valoración de cine, documentales y animación con participación del Observatorio de Igualdad
- Elaboración desde el Observatorio de Igualdad de un listado de indicadores a tener en cuenta para la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de proyectos (SI/NO).
- Registro del número, porcentaje y títulos de las obras financiadas dirigidas o creadas por mujeres en el Informe Anual de Igualdad (SI/NO).
- N.º de muestras o festivales cinematográficos en los que participa el Observatorio de Igualdad.
- Inclusión de la relación de las muestras o festivales cinematográficos en los que participa el Observatorio de Igualdad en el Informe Anual de Igualdad, señalando los actos organizados en cada uno de ellos.
- N.º de encuentros/sesiones mantenidas con las asociaciones de mujeres del audiovisual.
- N.º de medidas desarrolladas derivadas de los encuentros/sesiones mantenidas con las asociaciones de mujeres del audiovisual.
- Creación en RTVE Play de una pestaña destacada de cine «Especialmente recomendado para el fomento de la Igualdad de género» (SI/NO).

Personas destinatarias: Productoras audiovisuales externas con proyectos en RTVE.

Área Responsable: Observatorio de Igualdad | Presidencia | Consejo de Administración

Recursos asociados: Dirección de TVE | Dirección de Cine y Ficción | Producción Ejecutiva de Documentales | Subdirección de Contenidos Infantiles | RTVE Play

Medida 6.5 Grupos de trabajo coordinados desde el Observatorio de Igualdad

Creación de grupos de trabajo sobre Igualdad en los contenidos como fórmula y mecanismo para velar por el cumplimiento de los compromisos normativos y de responsabilidad social en materia de Igualdad. La coordinación de los grupos derivará del Observatorio de Igualdad de la Corporación RTVE y se convocarán, como mínimo, los siguientes:

- Grupo de trabajo y reunión periódica con las Editoras de Igualdad de RTVE (radio, televisión, web y redes sociales) para el seguimiento de los contenidos y la elaboración de recomendaciones específicas o propuesta de acciones.
- Grupo de trabajo con el Observatorio de la Infancia y la Adolescencia para estudiar el freno de las conductas machistas y discriminatorias que desembocan en todo tipo de violencia contra las mujeres de acuerdo con las necesidades específicas de la juventud y la infancia.
- Grupo de trabajo con la Red Territorial de Igualdad para la coordinación de la Igualdad en los contenidos y la detección de dudas o cuestiones sobre las que sea necesario emitir recomendaciones específicas.
- Grupo de trabajo con otras Áreas y direcciones de la Corporación RTVE con responsabilidad directa sobre la incorporación de la Igualdad en los contenidos (redacciones, deporte, cine, etc.) para fomentar la coordinación con el Observatorio de Igualdad y las Editoras de Igualdad.
- Grupo de trabajo con las asociaciones con vocalía en el Observatorio de Igualdad u otras organizaciones/asociaciones con interés en Igualdad para estudiar propuestas de incorporación de la Igualdad en los contenidos y su implementación.
- Grupo de trabajo de apoyo a la investigación y divulgación en Igualdad y perspectiva de género.

Personas destinatarias: Grupos de trabajo multidisciplinares internos con representación de todas las áreas de contenido.

Área Responsable: Observatorio de Igualdad | Editoras de Igualdad

Recursos Asociados: Observatorio de la Infancia y la Adolescencia | Red Territorial de Igualdad | Direcciones de Contenidos y de Informativos | Centro de Innovación y Observación del Conocimiento

Medida 6.6 Manual de acogida en materia de Igualdad

Creación de un manual de acogida a las nuevas incorporaciones a la plantilla de la Corporación que recoja todas aquellas cuestiones de obligado cumplimiento en materia de Igualdad, dados los compromisos legales de RTVE como medio de comunicación con misión de servicio público.

El contenido de dicho manual será diseñado desde el Observatorio de Igualdad y el Área responsable de Igualdad, será actualizado en el caso de que cambie el marco legal o normativo

sobre esta materia y se gestionará en conjunto con aquellas Áreas o direcciones de las que dependan las comunicaciones de bienvenida a las personas que se incorporen al trabajo diario en RTVE.

El manual se pondrá a disposición de la plantilla también a través de la pestaña de Igualdad de Intranet.

Personas destinatarias: Nuevas incorporaciones a la plantilla de la Corporación RTVE.

Indicadores:

- Creación del manual de acogida en materia de Igualdad para las nuevas incorporaciones a la plantilla de RTVE.
- Incorporación del manual de acogida en materia de Igualdad a las comunicaciones de bienvenida a las nuevas incorporaciones de RTVE (SÍ/NO).
- Incorporación del manual de acogida en materia de Igualdad para su consulta en la pestaña de Igualdad de Intranet.

Área Responsable: Observatorio de Igualdad | Área responsable de Igualdad

Recursos Asociados: Dirección de RR. HH. | Área responsable de Comunicación

13. Evaluación y Seguimiento

Aplicación

El III Plan de Igualdad de CRTVE será de aplicación desde el 1 de septiembre de 2026, conforme a las medidas recogidas en el apartado anterior y a la planificación prevista en el cronograma incorporado como ANEXO I. Las áreas responsables identificadas en cada medida deberán garantizar su adecuada implantación. Respecto a la fase de seguimiento y evaluación será la Comisión de Igualdad el órgano responsable de llevar a cabo ambas fases. A tal efecto, la Comisión de Igualdad elaborará un informe anual de evaluación sobre el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan y sobre la ejecución y efectividad de las medidas puestas en marcha.

Ciclo de periodicidad del seguimiento

El sistema de seguimiento se articula en seis niveles: actualización continua del estado de cada medida en la Matriz MRME por parte de las áreas responsables; revisión técnica trimestral por el Área responsable de igualdad y el Observatorio, con identificación de desviaciones y propuesta de medidas correctoras; informe semestral a la Comisión de Igualdad con análisis de indicadores de proceso y resultado; informe anual consolidado en diciembre de cada año con evaluación global y propuestas de mejora; evaluación intermedia en 2028 con posibilidad de reformulación de medidas; y evaluación final en 2030 como base para el IV Plan de Igualdad de RTVE.

La **Comisión de Igualdad** se constituyó el 17 de febrero de 2009 con carácter paritario. Su composición está integrada, por parte de la Dirección, por siete personas representantes: una de la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, una de la Dirección de Producción y Medios, una del Observatorio de Igualdad, una del Área de Estrategia y Litigación Laboral, una de la Dirección RTVE Territorial, una de la Dirección de Contenidos Informativos y una de la Dirección de RNE. Por la Parte Social, está integrada por tres personas representantes de UGT, dos del Sindicato Independiente, una de CC.OO. y una de USO.

La Comisión de Igualdad procurará, en la medida de lo posible, mantener una composición equilibrada entre mujeres y hombres, de forma que ningún sexo tenga una representación inferior al 40% ni superior al 60% del total de sus integrantes.

En caso de no poder asistir, cada persona representante podrá designar a una persona sustituta, previa comunicación por escrito a la Secretaría. Cuando la naturaleza del asunto lo requiera, y siempre que ambas partes lo acuerden en el seno de la Comisión de Igualdad, podrá autorizarse la presencia de personas asesoras.

Funcionamiento de la Comisión de Igualdad

Con el objeto de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas, la Comisión de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima semestral. Las reuniones ordinarias se celebrarán, al menos, dos veces al año, quedando las partes convocadas de una reunión a la siguiente. Asimismo, podrán celebrarse reuniones extraordinarias cuando así lo acuerden ambas partes, a petición de cualquiera de ellas o de alguna de las personas integrantes de la Comisión.

La Comisión de Igualdad quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión, presentes o debidamente representadas, personas que ostenten, al menos, la mayoría de dos tercios de los votos de cada una de las representaciones.

De cada reunión se levantará acta, en la que se harán constar los asuntos tratados, los acuerdos alcanzados, la documentación presentada y, en su caso, la fecha de la siguiente reunión. Cuando no exista acuerdo, se recogerán las posiciones defendidas por cada representación.

Las horas dedicadas a las reuniones de la Comisión de Igualdad, así como los gastos de desplazamiento que pudieran derivarse de su asistencia, serán por cuenta de la empresa.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y social, requiriéndose en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Será posible la delegación de voto por ambas partes.

La Dirección de RR. HH. asumirá las funciones de convocatoria de las reuniones ordinarias y extraordinarias, levantamiento de actas, custodia de la documentación y cualesquiera otras que le sean asignadas por la propia Comisión de Igualdad.

Funciones de la Comisión de Igualdad

- Evaluación, seguimiento y control del cumplimiento de todas las medidas adoptadas en el III 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 RR. HH. 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 III 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 con 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.

- Será informada de las resoluciones firmes y sanciones relacionadas con motivo del incumplimiento de la normativa de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres que afecten a la CRTVE y sean 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.

Sistema de Seguimiento y Evaluación del III Plan de Igualdad

El seguimiento y la evaluación del III Plan de Igualdad de RTVE se conciben como un proceso continuo, estructurado y documentado. Su finalidad es garantizar el control permanente de la ejecución, la detección temprana de desviaciones y la activación de medidas correctoras.

Matriz MRME

Instrumento principal de gestión y análisis - Matriz MRME (Mecanismo de Revisión y Mejora Escalonada). Funciona como un cuadro de mando vivo que monitoriza cada medida a través de los siguientes campos mínimos: eje estratégico, código, resultado esperado, responsable, recursos, indicadores, fuente de verificación, estado de ejecución y observaciones.

Las medidas se clasifican de forma permanente según los siguientes estados de ejecución: Pendiente, En curso, Ejecutada, Ejecutada con seguimiento, Retrasada, Bloqueada o Requiere reformulación.

Roles y Responsabilidades

El funcionamiento operativo del sistema se distribuye de manera corresponsable en tres niveles esenciales:

- Áreas Responsables de las Medidas: Ejecutan las acciones asignadas, recopilan los datos necesarios, aportan las evidencias documentales correspondientes e informan sobre posibles dificultades o propuestas correctoras.
- Área Responsable de Igualdad: Centraliza la información, mantiene actualizada la matriz general, verifica la suficiencia de los indicadores y elabora los informes técnicos periódicos y anuales.
- Comisión de Igualdad: Órgano paritario encargado de recibir y analizar la información periódica, valorarla, validar las propuestas de medidas correctoras ante desviaciones y garantizar la trazabilidad de los acuerdos aprobados.
- El Observatorio de Igualdad de RTVE, en virtud de las competencias atribuidas por la Norma 4/2017, será el órgano competente para el seguimiento y evaluación de las medidas incluidas en el Eje 6, relativo a Contenidos, del III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la CRTVE, así como para formular las propuestas que estime oportunas en el marco de sus funciones de estudio, propuesta e informe sobre la actuación de la Corporación RTVE en su actividad informativa, de programación y de producción audiovisual.

Calendario y Periodicidad de Control

El circuito de control de la ejecución del Plan se articula de forma escalonada bajo el siguiente cronograma temporal:

- Mensual / Trimestral: Actualización técnica continua de datos sensibles (especialmente retribuciones, promociones y materias de seguimiento frecuente) y revisión interna de la matriz MRME (identificación de alertas o falta de datos).
- Semestral: Emisión de un informe a la Comisión de Igualdad que detalla el balance de ejecución por ejes (medidas completadas, pendientes o bloqueadas) y las propuestas correctoras inmediatas.
- Anual: Elaboración y validación en la Comisión de Igualdad del Informe Anual Consolidado de Seguimiento, el cual analiza formalmente los indicadores globales, el grado de ejecución por eje, las desviaciones temporales y las prioridades del ejercicio siguiente.
- Evaluación Intermedia (Año 2): Análisis exhaustivo de la eficacia del Plan a mitad de su vigencia para identificar bloqueos estructurales y acometer las reprogramaciones necesarias.
- Evaluación Final (Cierre del Plan): Valoración definitiva del cumplimiento global, los resultados obtenidos y el impacto real en la Igualdad efectiva, cuyas conclusiones sirven de base obligatoria para el diagnóstico del siguiente Plan de Igualdad.

14. Revisión

Desde la entrada en vigor, la Comisión de Igualdad podrá acordar la revisión del III Plan de Igualdad a través de su Comisión Negociadora, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de sus medidas cuando se aprecie que su ejecución no está produciendo los efectos previstos en relación con los objetivos establecidos.

En todo caso, el Plan de Igualdad será objeto de revisión cuando concurra alguna de 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 una fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- Cuando concurra cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo, la organización o los sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio, 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 determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión comportará la actualización del diagnóstico cuando, por circunstancias debidamente motivadas, resulte necesario, así como la adaptación de las medidas del Plan de Igualdad en la medida que proceda.

15. Calendario de Acciones

Se ha establecido un cronograma de actuación en el que se recoge la planificación de cada una de las medidas acordadas, con indicación de los plazos previstos para su implementación, seguimiento y revisión. Este instrumento permitirá ordenar la ejecución del Plan, facilitar su control y verificar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. El cronograma se incorpora al presente documento como ANEXO I.

16. Procedimientos de solución de discrepancias

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de CRTVE se resolverán mediante los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje voluntario, conforme a los mecanismos previstos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

La mediación tendrá carácter preceptivo cuando sea solicitada por cualquiera de las partes. En caso de no alcanzarse acuerdo en dicha fase, las partes podrán someter la controversia, de común acuerdo, al procedimiento arbitral.

Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las instancias anteriores producirán los efectos que legalmente correspondan, incluida su eficacia general o frente a terceros, siempre que concurran las condiciones de legitimación exigidas por el Estatuto de los Trabajadores y por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

ANEXO I – CRONOGRAMA

III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres · Corporación RTVE · 2026–2030

Nº	Medida	Eje	Prior.	Plazo / hito clave	2026		2027		2028		2029		2030	
Nº	Medida	Eje	Prior.	Plazo / hito clave	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
■ Implantación / puesta en marcha · ● Seguimiento y evaluación		Color = eje · Prior. = nivel de prioridad (ALTA / MEDIA / BAJA)												
▲ PRIORIDAD ALTA — Inicio en los primeros 6 meses del Plan														
1.2	Declaración institucional y compromiso	Eje 1	ALTA	Mes 1-2: redacción y distribución. Nov 2026: firma límite	■	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1.13	Gestión de la igualdad en RTVE	Eje 1	ALTA	Mes 1-2: grupos trabajo y red referentes. Trimestral: comunicaciones	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
1.14	Institucionalización y Cuadro de Mando	Eje 1	ALTA	Mes 1: funciones órganos. Mes 2: nombramiento coord. y cronogramas	■	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1.6	Impulso al Liderazgo Estratégico	Eje 1	ALTA	Inmediato: criterio 40/60 en vigor. Dic 2026-2029: informe liderazgo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2.1	Estandarización comunicación inclusiva	Eje 2	ALTA	Mes 1: auditoría OT. Mes 2: guía captación. Mes 3: lanzamiento	■	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2.3	Garantía igualdad en selección	Eje 2	ALTA	Mes 1: mapa OT. Mes 2: formación tribunales. Mes 4: plantillas	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
2.5	Paridad puestos de responsabilidad	Eje 2	ALTA	Mes 3: revisión normativa. Mes 6: mapa poder. Anual: seguimiento	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
2.6	Transparencia retribuciones variables	Eje 2	ALTA	Mes 1-2: tabla complementos. Mes 3: 1ª auditoría. Semestral: revisión	■	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2.9	Protección frente a penalizaciones conciliación	Eje 2	ALTA	Mes 1: constitución grupo trabajo. Mes 2: diagnóstico y canal conciliación. Semestral:	■	■	■	●	●	●	●	●	●	●
3.17	Protección integral violencia de género	Eje 3	ALTA	Mes 1: canal rápido VVG. Mes 6: protocolo. Permanente: aplicación	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
3.20	Adecuación protocolo acoso sexual	Eje 3	ALTA	Mes 6: inicio negociación. Mes 12: aprobación protocolo	■	■	■	●	●	●	●	●	●	●
3.1	Perspectiva de género en PRL	Eje 3	ALTA	Año 1: diagnóstico. Año 2: implantación medidas	■	■	■	●	●	●	●	●	●	●
3.22	Vigilancia y trazabilidad protocolo acoso	Eje 3	ALTA	Mes 3: sistema trazabilidad. Mes 12: 1ª auditoría. Semestral: escucha	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
4.1	Pestaña Igualdad Intranet	Eje 4	ALTA	Permanente: actualización continua (≥4 veces/año)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4.5	Plan de comunicación igualdad	Eje 4	ALTA	Desde aprobación Plan: plan anual de comunicación	■	●	●	●	●	●	●	●	●	●
4.6	Difusión protocolo acoso	Eje 4	ALTA	Mes 4-7-10 año 1: difusión escalonada. Semestral desde año 2	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
5.1	Itinerario competencial en igualdad	Eje 5	ALTA	Año 1: diseño + Nivel 1. Año 2: Nivel 2. Año 3: Nivel 3	■	■	■	■	●	●	●	●	●	●
5.2	Formación nuevas incorporaciones	Eje 5	ALTA	Año 1: diseño y validación. Año 2+: impartición continua	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
5.12	Grupo de trabajo formación igualdad	Eje 5	ALTA	Año 1: constitución. Permanente: reuniones y seguimiento	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
6.1	Contenidos presencia equilibrada	Eje 6	ALTA	S1 2026: base datos expertas. Permanente: herramienta medición	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
6.2	Contenidos comprometidos con la igualdad	Eje 6	ALTA	S1 2026: permisos CMS. Año 1: Guía Igualdad + memoria pioneras	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
6.3	Editora Igualdad web y RRSS	Eje 6	ALTA	Mes 6: nombramiento Editora Igualdad digital	■	●	●	●	●	●	●	●	●	●
6.6	Manual de acogida en materia de igualdad	Eje 6	ALTA	Mes 6: creación y distribución del manual	■	●	●	●	●	●	●	●	●	●

PRIORIDAD MEDIA — Inicio entre los 6 y 18 meses del Plan

1.1	Marco Corporativo de Igualdad	Eje 1	MEDIA	*Mes 2: principios. Mes 4: redacción. Mes 6: aprobación+firma. Mes 7+: difusión*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
1.3	Difusión interna y externa del compromiso	Eje 1	MEDIA	*Lanzamiento: aprobación Plan. Dic cada año: informe. Anual: medición*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.4	Integración políticas igualdad en estrategia	Eje 1	MEDIA	*Año 1: identificación normativa. Toda vigencia: revisión progresiva*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.5	Planificación coordinada	Eje 1	MEDIA	*Desde mes 2 (grupos trabajo): coordinación continua. Anual: revisión*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.9	Alianzas estratégicas	Eje 1	MEDIA	*Mes 1-2: identificación entidades. Mes 3-6: primeros acuerdos. Semestral: acciones*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.15	Red Territorial de Igualdad	Eje 1	MEDIA	*Mes 1-2: nombramiento referentes y calendario reuniones*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
2.2	Confidencialidad VVG en selección	Eje 2	MEDIA	*Mes 1-4: diseño sistema. Mes 6: validación Comisión Igualdad*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
2.4	Promoción talento y paridad directivos	Eje 2	MEDIA	*Mes 2: sistema difusión. Mes 4: 1ª acción impulso. Semestral: seguimiento*	■	■	■	●	●	●	●	●	●	●
2.7	Transparencia en gratificaciones	Eje 2	MEDIA	*Mes 1-6: catálogo criterios. Ene 2027: 1er registro. Semestral: auditoría*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
2.8	Equidad complementos de movilidad	Eje 2	MEDIA	*Mes 1-6: protocolo. Mes 8: registro asignaciones. Anual: estudio*	■	■	■	●	●	●	●	●	●	●
2.10	Sistema Concilia RTVE	Eje 2	MEDIA	*Mes 1-6: desarrollo técnico. Mes 7: lanzamiento y campaña*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
3.2	Vigilancia salud por sexo y edad	Eje 3	MEDIA	*Mes 12: evaluación inicial. Anual: seguimiento*	■	■	■	●	●	●	●	●	●	●
3.8	Especial protección y adaptación puestos	Eje 3	MEDIA	*Mes 7: revisión protocolo adaptación. Continua: aplicación casos*		■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.13	Flexibilidad jornada menopausia	Eje 3	MEDIA	*Mes 4: diseño. Mes 6: implantación procedimiento*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
3.14	Vigilancia salud menopausia	Eje 3	MEDIA	*Mes 6: diseño protocolo. Mes 9: implantación*		■	■	●	●	●	●	●	●	●
3.18	Atención psicológica VVG	Eje 3	MEDIA	*Mes 6: definición modelo. Mes 12: puesta en marcha servicio*	■	■	■	●	●	●	●	●	●	●
3.19	Desarrollo y difusión de un recurso informativo para víctimas de violencia de	Eje 3	MEDIA	*Mes 6: elaboración del recurso. Mes 9: difusión a la plantilla. Anual: actualización de contenidos*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
3.21	Acoso sexual en entorno digital	Eje 3	MEDIA	*Mes 1-6: guía digital. Año 1: formación plantilla*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
3.24	Grupos focales anuales	Eje 3	MEDIA	*Mes 3: diseño. Mes 6: 1er grupo focal. Anual: ordinarios*		■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.25	Puntos de escucha itinerantes	Eje 3	MEDIA	*Mes 3: diseño. Mes 5: 1ª ronda. Semestral: rondas*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.26	Talleres sobre límites del respeto	Eje 3	MEDIA	*Mes 3: diseño. Mes 5: 1ª ronda talleres. Mes 12: cierre 1ª ronda*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
4.4	Manual lenguaje no sexista	Eje 4	MEDIA	*Año 1: difusión a plantilla. Permanente: actualización*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4.7	Promoción conciliación y corresponsabilidad	Eje 4	MEDIA	*Año 1: lanzamiento. Anual: reactivación campañas*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4.9	Promoción formación en igualdad	Eje 4	MEDIA	*Vinculado arranque Eje 5. Anual: acciones comunicación*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4.10	Web corporativa y RRSS igualdad	Eje 4	MEDIA	*Permanente: actualización continua (≥4 veces/año)*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4.11	Criterios igualdad en Participación	Eje 4	MEDIA	*Permanente: aplicación en todas las acciones del área*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5.3	Liderazgo inclusivo	Eje 5	MEDIA	*Año 1: diseño. Año 2: implantación. Periódico: nuevas ediciones*	■	■	■	■	●	●	●	●	●	●
5.5	Reducir segregación horizontal	Eje 5	MEDIA	*Año 1: diagnóstico. Año 2: 1as acciones. Año 3+: extensión*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5.9	Acceso real a la formación	Eje 5	MEDIA	*Año 1: identificación barreras. Año 2: implantación flexible*	■	■	■	■	●	●	●	●	●	●
5.10	Formación vinculada a procesos clave	Eje 5	MEDIA	*Año 1: identificación perfiles. Año 2: exigencia efectiva*	■	■	■	■	●	●	●	●	●	●
5.14	Revisión anual contenidos formativos	Eje 5	MEDIA	*Anual: revisión completa de contenidos formativos*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5.15	Contenidos sobre violencia de género en RTVE Instituto	Eje 5	MEDIA	*Año 1: diseño del módulo. Año 2: incorporación a la oferta de RTVE Instituto. Anual: revisión*	■	■	■	■	●	●	●	●	●	●
6.4	Igualdad en sector audiovisual	Eje 6	MEDIA	*Permanente: criterio 40% obras mujeres creadoras*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.5	Grupos trabajo Observatorio	Eje 6	MEDIA	*Permanente: grupos trabajo Observatorio. Informe anual*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

LEYENDA

■ Implantación / puesta en marcha
● Seguimiento y evaluación (hasta fin del Plan)
Eje 1 — Compromiso empresarial, estrategia y gobernanza
Eje 2 — Gestión de personas
Eje 3 — Salud laboral
Eje 4 — Comunicación
Eje 5 — Formación
Eje 6 — Contenidos

▼ PRIORIDAD BAJA — Inicio a partir del segundo año del Plan														
1.7	Plan integral formación y sensibilización	Eje 1	BAJA	*Mes 1-3: diseño. Mes 4: lanzamiento. Trimestral: campañas*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.8	Relaciones externas en igualdad	Eje 1	BAJA	*Permanente: redes institucionales, UER, ONU Mujeres, foros*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.10	Vínculos con empresas proveedoras	Eje 1	BAJA	*Anual: verificación 100% cumplimiento cláusulas igualdad*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.11	Evaluación buenas prácticas externas	Eje 1	BAJA	*Mes 1-3: procedimiento. Sep-oct: informe. Nov: Comisión*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.12	Certificación externa en igualdad	Eje 1	BAJA	*Mes 1-4: caducidades. Según convocatoria: candidatura DIE*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2.3.bis	Impulso laboral de mujeres de 50 o más años	Eje 2	BAJA	*Mes 6: sistema difusión. Mes 12: 1ª acción impulso. Anual: seguimiento*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
2.11	Conciliación y responsabilidades de cuidados	Eje 2	BAJA	*Años 1-2: escuelas infantiles Torrespaña y Sant Cugat*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.3	Reporte incidencias EPIs	Eje 3	BAJA	*Mes 12: habilitación canal intranet/email. Anual: revisión*			■	■	●	●	●	●	●	●
3.4	Semana Salud y Bienestar de las Mujeres	Eje 3	BAJA	*Anual: semana corporativa (plazos por grupo trabajo PRL)*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.5	Formación y sensibilización PRL	Eje 3	BAJA	*Mes 6: diseño. Año 1: implantación. Anual: actualización*		■	■	●	●	●	●	●	●	●
3.6	Salud mental y gestión del estrés	Eje 3	BAJA	*Mes 6: acuerdo universidad. Mes 12: metodología. Mes 54: herramientas*		■	■	■	■	■	■	■	■	●
3.7	Desconexión digital y salud psicosocial	Eje 3	BAJA	*Mes 12: diseño política desconexión. Anual: encuesta clima*			■	■	●	●	●	●	●	●
3.9	Salud íntima y gestión de la menstruación	Eje 3	BAJA	*Mes 12: plan implantación. Mes 12-18: instalación dispensadores*			■	■	●	●	●	●	●	●
3.10	Tiempo ginecológico y reproductivo	Eje 3	BAJA	*IV Convenio: negociación derecho tiempo ginecológico*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.11	Investigación ciclos hormonales	Eje 3	BAJA	*Toda vigencia: alianzas investigación + estudio + recomendaciones*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.12	Información salud sexual y reproductiva	Eje 3	BAJA	*Permanente: campañas + actualización espacio Mujer y Salud*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.15	Formación sobre menopausia	Eje 3	BAJA	*Mes 6: diseño. Mes 9: 1ª acción. Anual: nuevas ediciones*		■	■	●	●	●	●	●	●	●
3.16	Red embajadoras de bienestar	Eje 3	BAJA	*Año 1: constitución red (por grupo trabajo PRL)*	■	■	■	■	●	●	●	●	●	●
3.23	Estadísticas sobre acoso sexual	Eje 3	BAJA	*Mes 3: modelo informe. Mes 12: 1er informe. Anual: publicación*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
4.2	Espacio Mujer y Salud Intranet	Eje 4	BAJA	*Año 1: creación espacio. Permanente: actualización*		■	■	●	●	●	●	●	●	●
4.3	Canal consultas e incidencias	Eje 4	BAJA	*Año 1: desarrollo técnico y apertura canal*		■	■	●	●	●	●	●	●	●
4.8	Salud sexual y reproductiva comunicación	Eje 4	BAJA	*Mes 6: diseño. Año 1: lanzamiento. Anual: evaluación*		■	■	■	■	■	■	■	■	■
5.4	Formación externa especializada	Eje 5	BAJA	*Año 1: identificación necesidades y primeras acciones*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5.6	Talleres presenciales igualdad	Eje 5	BAJA	*Año 1: diseño + piloto. Año 2+: extensión progresiva*	■	■	■	■	●	●	●	●	●	●
5.7	Formación salud laboral género	Eje 5	BAJA	*Año 1: diseño + 1ª acción general. Año 2+: acciones específicas*	■	■	■	■	●	●	●	●	●	●
5.8	Desarrollo profesional y actualización de mujeres de 50 o más años	Eje 5	BAJA	*Mes 6: sistema difusión. Mes 12: 1ª acción impulso. Anual: seguimiento*	■	■	●	●	●	●	●	●	●	●
5.11	Red formadores/as en igualdad	Eje 5	BAJA	*Año 1: constitución red. Año 2: plan actuación*	■	■	■	■	●	●	●	●	●	●
5.13	Colaboración sector audiovisual	Eje 5	BAJA	*Año 1: identificación foros. Año 2+: consolidación colaboraciones*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

ANEXO II

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO III PLAN DE IGUALDAD CRTVE

ÍNDICE

1. Compromiso de RTVE en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo 126
2. Preámbulo 127
3. Exposición de motivos 127
4. Declaración de principios 128
5. Ámbito Personal 129
6. Normativa 130
7. Definiciones y conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo 131
8. Detección y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo..... 136
9. Acciones preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo 138
10. Principios y garantías..... 140
11. Procedimiento de garantía 142
11.1 Inicio del procedimiento: presentación de quejas o denuncias..... 142
11.2 Asesoría confidencial..... 143
11.3 Apertura de expediente disciplinario 146
12. Divulgación del protocolo 147
13. Personal de empresas externas a RTVE..... 148
14. Disposición derogatoria..... 148
15. Disposición final 148

1. Compromiso de RTVE en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

Con el presente protocolo, la Corporación de Radio y Televisión Española, S.A., S.M.E. (en lo sucesivo 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 una cultura empresarial libre de acoso sexual y 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 acosadora 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 III 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, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual 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, incluido el entorno digital, y es objeto de un comportamiento ofensivo basado en su sexo, también cuando dicho comportamiento se produce a través de medios digitales, plataformas de mensajería, redes sociales, correo electrónico u otros canales tecnológicos. 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 esté o pueda 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 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/o 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, incluidos los cometidos a través de medios digitales, plataformas de mensajería, redes sociales, correo electrónico u otros canales tecnológicos, 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 vigentes. 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 prevención efectiva 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. Lo anterior bajo el respeto de la debida confidencialidad que imponen este tipo de situaciones.

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 y Temporal.

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.

Vigencia y revisión del Protocolo

El presente Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo entrará en vigor en la fecha de firma del III Plan de Igualdad de RTVE y tendrá la misma vigencia que este, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2030.

Con independencia de lo anterior, el Protocolo será objeto de revisión anual en el seno de la Comisión de Igualdad, con el fin de valorar su adecuación a la normativa vigente, incorporar las mejoras derivadas de su aplicación práctica y actualizar su contenido cuando las circunstancias así lo requieran.

Asimismo, podrá procederse a su revisión extraordinaria en cualquier momento durante su vigencia cuando concurra alguna de las siguientes causas: modificación sustancial de la normativa aplicable en materia de acoso sexual o por razón de sexo; resolución judicial o administrativa que afecte al contenido o aplicación del Protocolo; o acuerdo de ambas partes en el seno de la Comisión de Igualdad.

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 la representación social, 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).

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece, en su artículo 12, la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que prevengan la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, debiendo arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que entró en vigor en España el 25 de mayo de 2023 establece que:

- Que la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- Afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
- Que la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

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, lengua, 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.

Pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos.

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 integrante 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.

Además, según el Convenio190 de la OIT, que entró en vigor es España el 25 de mayo de 2023 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, establece que «*La expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas,* ***ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida,*** *que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género».*

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.
- 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.

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.

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 persona 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.

Conductas constitutivas de acoso en el ámbito digital

Sin perjuicio de las conductas descritas anteriormente, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden también producirse a través de las tecnologías de la información y la comunicación, internet, el teléfono y las redes sociales, sin que sea necesario que la persona agresora y la víctima tengan un contacto físico o presencial. Cuando las conductas de acoso se produzcan por estos medios estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia, que tendrán la misma consideración y el mismo tratamiento que el resto de conductas descritas en este Protocolo.

A modo de ejemplo, meramente enunciativo y sin ánimo excluyente o limitativo, constituyen conductas de acoso en el ámbito digital las siguientes:

- Envío de mensajes, imágenes, vídeos o audios de contenido sexual, intimidatorio, degradante u ofensivo a través de plataformas de mensajería, correo electrónico, redes sociales u otros canales tecnológicos.
- Difusión no consentida de imágenes, vídeos o datos personales de la víctima a través de medios digitales.
- Acoso o seguimiento reiterado a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería u otras plataformas digitales.
- Publicación de comentarios, rumores o contenidos denigrantes sobre la víctima en entornos digitales vinculados al ámbito laboral.
- Exclusión deliberada de grupos o canales de comunicación digitales de carácter laboral.
- Manipulación, ocultamiento o suplantación de la identidad digital o imagen de la víctima en el entorno laboral.
- Envío reiterado de comunicaciones no deseadas a través de canales digitales corporativos o personales.

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/a.
- Aumento sistemático de bajas por enfermedad.
- Abandono del puesto de trabajo o la dimisión sin motivos comprensibles.

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:

Las situaciones de acoso en el trabajo repercuten en la vida y relaciones de la víctima. La situación de estrés que se sufre tiene consecuencias en el estado de ánimo, la auto percepción, la seguridad y las relaciones con el entorno. Cada víctima responde al estrés que supone el acoso de forma distinta, tanto en los tiempos, como en la percepción de la gravedad del hecho, la capacidad para

pedir ayuda o en la erosión de la autoimagen. Pero en todos los casos, la vida personal y familiar se ve afectada, porque como en otros sistemas de violencia, el acoso logra quebrar el equilibrio emocional, por lo que los síntomas continúan una vez acaba la jornada laboral. En muchos de los casos, aparece el absentismo por enfermedad.

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, sentimiento de inseguridad, inquietud, culpa, etc.

Aspectos físicos: Sentimientos de ansiedad y miedo de difícil control; palpitaciones; dificultades respiratorias; dolores músculo-esqueléticos; alteraciones del sistema inmunitario, insomnio, depresión, cansancio y aumento de enfermedades en general.

Sociales: Aumento de problemas relacionales, familiares, etc. Riesgo de perder el 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, aversión, irritabilidad, malestar, intimidación, incomodidad, desánimo, confusión ante las responsabilidades laborales, etc...

Todas estas situaciones clínicas pueden llegar a convertirse en patologías como depresión y ansiedad constitutivas de accidente laboral. Las enfermedades psicosociales no se incardinan dentro del catálogo de enfermedades profesionales, pero sí se admiten como accidente de trabajo permitiendo el acceso a las prestaciones de seguridad social derivadas de contingencia profesional y, en su caso, la imputación del recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

La existencia de baja no paralizará el protocolo:

- La víctima podrá continuar el procedimiento por ella misma o por representación (delegando en su sindicato o persona de confianza).
- Se establecerán plazos razonables y flexibles de declaración o entrevistas si existiera recomendación médica.

En caso de reincorporación, RTVE ofrecerá de forma inmediata:

- Reubicación voluntaria o teletrabajo.
- Medidas de alejamiento físico o funcional respecto a la persona denunciada.
- Acompañamiento terapéutico o psicosocial.

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 contribuye a normalizar o perpetuar situaciones de 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 posible existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo tienen la obligación de ponerlas en conocimiento de los canales habilitados o de 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.

Principio de presunción de inocencia: Durante toda la tramitación del procedimiento se garantizará el respeto al principio de presunción de inocencia de la persona denunciada. Ninguna persona será considerada responsable de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo hasta que así se acredite mediante resolución motivada dictada al término del procedimiento establecido en el presente Protocolo, sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse para la protección de la víctima durante la tramitación del expediente.

11. Procedimiento de garantía

11.1 Inicio del procedimiento: presentación de quejas o denuncias

¿Quién puede presentar la queja o denuncia?

La persona afectada y cualquier persona que presencie una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

¿Dónde se puede presentar la queja o denuncia?

Las quejas o denuncias se realizarán únicamente a través del Canal Ético de RTVE.

Asimismo, se promoverá que el Canal Ético esté accesible desde «Tu Portal», desde la pestaña de Igualdad de la intranet y desde ADI mediante un botón específico claramente visible y de fácil acceso, así como desde la página web de RTVE (https://www.rtve.es/corporacion/canal-etico)

¿Quién recibe la queja o denuncia?

Al registrarse una denuncia en el Canal Ético, el sistema la redirigirá automáticamente a la Dirección de Recursos Humanos y a la Persona Responsable del Protocolo. Esta última será la encargada de coordinar la tramitación formal con la asesoría confidencial externa. Para preservar el anonimato, asignará un código alfanumérico identificativo tanto al expediente de la denuncia como a cada una de las partes implicadas.

Las comunicaciones o denuncias relativas a acoso sexual o acoso por razón de sexo serán tratadas conforme al Protocolo específico negociado en el marco del III Plan de Igualdad de RTVE. El Canal Ético actuará como vía de entrada garantizando la confidencialidad, pero sin sustituir el procedimiento especializado de este protocolo. El protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo está sujeto al art. 48 de la LO 3/2007, que obliga a implantar un procedimiento específico.

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.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe, o con ánimo de dañar, la empresa adoptará las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

¿Cómo se tramita la queja o denuncia?

La persona responsable del protocolo, 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 integrantes de acuerdo con el turno que se establezca, siempre y cuando la persona denunciante haya dado su conformidad expresa por escrito, 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 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. En ningún caso podrán estar o haber estado ligadas con alguna de las personas por vínculos de parentesco o tener o haber tenido interés de parte.

En caso de que a pesar de la existencia de estas causas no se produjera la abstención, podrá solicitarse la recusación de dicha persona o personas en las distintas fases de este protocolo por cualquiera de las personas afectadas en el 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 RR. HH., 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.

Sin perjuicio de lo anterior, si por circunstancias sobrevenidas y extraordinarias —debidamente comunicadas a la Comisión de Igualdad — la Asesoría Confidencial no pudiera tramitar un procedimiento, la instrucción será asumida hasta su finalización por la Dirección de Recursos Humanos de RTVE.

En ningún caso, ni la persona denunciante ni la denunciada podrán formar parte de la instrucción, participar directa o indirectamente en la investigación o en la toma de decisiones del procedimiento.

En este supuesto, y siempre y cuando la persona denunciante haya dado su conformidad expresa por escrito, la Comisión de Igualdad designará a tres personas representantes de la parte social de entre sus integrantes (de acuerdo con lo establecido en régimen de rotación entre los sindicatos

representados y conforme a la proporción de su representatividad), quienes colaborarán con la Dirección de Recursos Humanos proponiendo cuantas acciones que consideren oportunas durante la tramitación.

Esta actuación tendrá carácter excepcional, temporal y se desarrollará con todas las garantías establecidas en este Protocolo, notificándose a la Comisión de Igualdad tanto su inicio como el cese de las circunstancias que la motivaron.

Las personas indicadas cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas. En ningún caso podrán estar o haber estado ligadas con alguna de las personas por vínculos de parentesco o tener o haber tenido interés de parte.

En caso de que a pesar de la existencia de estas causas no se produjera la abstención, podrá solicitarse la recusación de dicha persona o personas en las distintas fases de este protocolo por cualquiera de las personas afectadas en el procedimiento.

En ningún caso, ni la persona denunciante ni la denunciada podrán formar parte de la instrucción, participar directa o indirectamente en la investigación o en la toma de decisiones del procedimiento.

Desde la recepción de la denuncia formal se aplicarán idénticos plazos a los establecidos para la Asesoría Confidencial.

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 deberá 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 preservarán 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 los hechos inicialmente analizados no presentan indicios suficientes de constituir 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 las personas 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 de las personas representantes de la Comisión de Igualdad 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, en definitiva si existen indicios suficientes de la existencia de conductas susceptibles de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo. 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 plazo de prescripción de las infracciones se computará desde la fecha de la antedicha

resolución, entendiéndose que, durante la sustanciación del Protocolo de Acoso, no correrán los plazos de prescripción de las posibles infracciones objeto de averiguación y esclarecimiento, ya que es en dicho momento cuando RTVE tiene cabal conocimiento de los hechos.

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.

Además, se informará por escrito a la persona que activa el protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o a la víctima, a la mayor brevedad posible y en un plazo máximo de 10 días del resultado de la resolución definitiva del caso:

- Si la persona denunciada ha sido o no sancionada
- El grado de la sanción impuesta
- Las medidas adoptadas tras la resolución

Al final del procedimiento de actuación del Protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se incluirá un formulario de carácter voluntario dirigido a la persona denunciante o víctima, con el fin de valorar su grado de satisfacción respecto a la gestión y resolución del caso, así como de recoger posibles propuestas de mejora del procedimiento.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de la comisión 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.

La Comisión de Igualdad conocerá anualmente información agregada y anonimizada relativa al número de denuncias recibidas, tipología, estado de tramitación, medidas adoptadas y actuaciones preventivas realizadas (en concordancia con la medida 3.23. del Plan).

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 DRR. HH./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 II 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.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXO III - CLÁUSULA DE VALIDEZ DE DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad podrá desarrollarse mediante protocolos, procedimientos y demás **documentos complementarios**. Todos ellos tendrán la misma **validez, eficacia y carácter vinculante** que el presente Plan, quedando automáticamente integrados en el mismo, con independencia de la fecha de su formalización o publicación.

La **relación** de dichos documentos se recogerá en el **Anexo III.** Además, se incluirá su **contenido** en dicho Anexo **con posterioridad al registro** del III Plan de Igualdad de la Corporación RTVE tras su elaboración y aprobación definitiva en la Comisión de Igualdad.

Eje 1. Compromiso Empresarial, Estrategia y Gobernanza

- **Medida 1.1** Documento estratégico institucional.
- **Medida 1.2** Declaración institucional de principios.
- **Medida 1.3** Plan de comunicación institucional (campaña interna).
- **Medida 1.7** Plan de sensibilización.
- **Medida 1.7** Plan de formación obligatoria en igualdad.
- **Medida 1.11** Informe de transferencia de buenas prácticas.
- **Medida 1.13** Grupos de trabajo de la Comisión: Plan de trabajo.
- **Medida 1.14** Estructura de Igualdad en la Corporación RTVE.
- **Medida 1.14** Funciones de:
    - Área Responsable de Igualdad.
    - Observatorio de Igualdad.
    - Comisión de Igualdad.
- **Medida 1.15** Funciones de las personas «enlace de igualdad en los Centros Territoriales y de Producción».

Eje 2. Gestión de Personas

- **Medida 2.1** Guía de comunicación para la captación del talento.
- **Medida 2.2** Protocolo de Identidad protegida para VVG.
- **Medida 2.8** Protocolo de «Oferta abierta».
- **Medida 2.10** Guía interactiva de Derechos de Conciliación.

Eje 3. Salud Laboral

- **Medida 3.7** Protocolo de desconexión digital (negociado en convenio).
- **Medida 3.8** Sistema de adaptación de puestos para personas en situación de especial protección.
- **Medida 3.10** Sistema de adaptación temporal y flexibilidad organizativa vinculado a procesos de salud sexual y reproductiva.
- **Medida 3.13** Procedimiento para trabajadoras en situación de menopausia.
- **Medida 3.17** Sistema integral de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- **Medida 3.21** Guía de uso responsable de los medios digitales, mensajería instantánea y redes sociales en el entorno laboral con ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Medida 3.22** Sistema de vigilancia, trazabilidad y evaluación de impacto del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- **Medida 3.23** Diseño del modelo de informe estadístico sobre los casos de acoso sexual y por razón de sexo para su publicación a la plantilla.
- **Medida 3.24** Diseño de la metodología de los grupos focales (percepciones de la plantilla sobre el clima laboral en materia de acoso sexual y por razón de sexo).
- **Medida 3.25** Diseño del sistema de los «Puntos de escucha itinerantes».
- **Medida 3.26** Diseño del programa de talleres sobre los límites del respeto en el entorno laboral.

Eje 4. Comunicación

- **Medida 4.5** Plan anual de comunicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Eje 5. Formación

- **Medida 5.1** Diseño del itinerario competencial completo en igualdad, estructurado en tres niveles.
- **Medida 5.2.** Diseño de la acción formativa obligatoria en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a nuevas incorporaciones.
- **Medida 5.3** Diseño del programa de liderazgo inclusivo.
- **Medida 5.4** Elaboración de un catálogo de materias prioritarias para la formación externa especializada en igualdad entre mujeres y hombres.
- **Medida 5.5** Diseño de contenidos de la formación para reducir la segregación horizontal según las distintas realidades profesionales.
- **Medida 5.6** Diseño de talleres sobre la igualdad entre mujeres y hombres en RTVE.
- **Medida 5.7** Diseño del programa de formación en salud laboral con enfoque de género.
- **Medida 5.9** Definición de los contenidos formativos mínimos exigibles para la obtención de la acreditación individual en liderazgo inclusivo emitida por RTVE Instituto.
- **Medida 5.10** Definición del modelo de red interna de personas formadoras en igualdad entre mujeres y hombres.

EJE 6. Contenidos

- **Medida 6.1** Elaboración de un documento de buenas prácticas para la representación equilibrada de mujeres y hombres en actos, jornadas, encuentros y eventos institucionales.
- **Medida 6.2.** Actualización de la Guía de Igualdad de RTVE.
- **Medida 6.6** Manual de acogida en materia de igualdad.