

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**10133** *Resolución de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de la Corporación RTVE.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Corporación RTVE (código número 90100063112012) que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la corporación en su representación y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., UGT, APLI, Alternativa y USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de julio de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### PLAN DE IGUALDAD DE LA CORPORACIÓN RTVE

#### Prólogo

La Corporación RTVE, en adelante CRTVE, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

El plan de igualdad de CRTVE se ha concebido para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral dentro de la empresa.

CRTVE se compromete, desde ahora y en el futuro, a que las decisiones que se tomen en cada uno de los ámbitos de actuación, no solo no favorezcan discriminación alguna sino que, por el contrario, procuren y faciliten la igualdad real y efectiva así como la plena incorporación de la mujer, o del hombre, a todas las tareas y trabajos y a los puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones de idoneidad, en los que alguno de ambos sexos estuviese subrepresentado.

Se hace necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tales medidas, por su carácter excepcional, tal y como establece en su exposición de motivos la ley orgánica 3/2007, solo pueden ser aplicables en tanto

subsistan dichas situaciones, y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la constitución española, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres, o viceversa, en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los principios enunciados en la ley de igualdad, se llevarán a cabo a través del establecimiento de objetivos generales y objetivos específicos, esto es, a través de la implantación del plan de igualdad de CRTVE. Acciones que están estructuradas por áreas temáticas de actuación, y en el que se establecerán los correspondientes sistemas de desarrollo, seguimiento y evaluación, con el fin último de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por extensión, y de acuerdo con el carácter de medio de comunicación de servicio público, CRTVE recoge y asume lo preceptuado en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo (título III, arts. 36 y 37) comprometiéndose a:

- a. Reflejar adecuadamente la presencia de mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b. Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c. Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d. Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.
- e. Promover la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional.
- f. Fomentar la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

El plan de igualdad de CRTVE va más allá de la normativa legal, pretendiendo ser un instrumento que se integre dentro de la responsabilidad social de la empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

## 1. Introducción

### 1.1 ¿En qué consiste el plan de igualdad?

Tal y como establece la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el plan es un conjunto ordenado de medidas, adoptado después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

### 1.2 Ámbito de aplicación.

El plan de igualdad de CRTVE tiene como ámbito territorial el estatal, aplicándose a todos los centros de trabajo actuales y delegaciones informativas en el estado español. También se aplicará a todos los futuros centros o empresas que pudieran crearse con posterioridad a la firma de este plan en dicho ámbito geográfico.

Las personas destinatarias de este plan no son exclusivamente las mujeres, sino también los hombres puesto que se persigue una empresa más integradora en la que tanto unas como otros tengan iguales derechos.

### 1.3 Vigencia.

Se conviene no establecer una vigencia determinada a este acuerdo pues su vocación y compromiso va más allá de una duración concreta. Este plan pretende establecer una

cultura en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que forme parte de los valores de la empresa y que, en consecuencia, los resultados positivos que se esperan obtener se proyecten con una vigencia indefinida.

Se entiende por tanto que el plan de igualdad de CRTVE no tendrá un plazo determinado de vigencia ya que el conjunto de objetivos a alcanzar se lograrán de una forma gradual y progresiva.

No obstante, dirección y representación social entienden que el contenido del plan será revisado y renovado, si fuera necesario, transcurridos tres años desde su firma.

En relación con las medidas positivas y su carácter excepcional solo serán de aplicación mientras subsistan los desequilibrios que se pretendan corregir.

#### 1.4 Rasgos a destacar del plan de igualdad.

- Destinado a toda la plantilla: con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente, no solo en la situación de las mujeres sino en el de todo el personal.

- Abierto y flexible: independientemente del calendario y de la programación que se señale para el desarrollo de las medidas que se propongan, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, este plan permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades que puedan ir surgiendo.

- Participativo: la cooperación y el diálogo son algunos de sus elementos clave.

- Evaluable: incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.

- Metódico: el objetivo final, conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de ambos a través de objetivos definidos y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.

- Transversalidad: el plan se elabora bajo la convicción firme de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la empresa. Sitúa al área de RR.HH. como facilitadora e impulsora de procesos que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género.

- Compromiso: el plan, para ser efectivo, debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa, se hace indispensable, por tanto, que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución así como que se garantice la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, evaluación y seguimiento del plan.

- Preventivo: se adoptarán medidas concretas para la prevención de desigualdades entre mujeres y hombres.

En concreto el plan debe ser asumido por:

- Consejo de administración y dirección de la empresa.
- Responsables de áreas y mandos intermedios.
- Trabajadores y trabajadoras, que estarán representados en una comisión de igualdad por sus representantes elegidos al efecto.

#### 1.5 Conceptos clave.

Para asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en CRTVE se asumen como propias las definiciones recogidas en la ley de igualdad.

Discriminación directa e indirecta.

Se considera 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.

Se considera 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.

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.

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.

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.

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.

## 2. Estructura del plan

Además de la fase de compromiso recogida de forma explícita y pública en el prólogo del presente plan, éste se estructura en tres partes claramente diferenciadas:

- Diagnóstico: se basa en las conclusiones extraídas de un análisis cuantitativo y cualitativo de todas las áreas de la empresa en las cuales, a través de segregación por sexos se permite conocer la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.

- Áreas de trabajo: plan de actuación elaborado a raíz del estudio del diagnóstico y en el cual se contemplan dentro de cada área de trabajo un objetivo general y unos objetivos específicos que se llevarán a cabo dentro de un calendario establecido al efecto así como la determinación de las personas encargadas de llevarlas a cabo.

- Seguimiento y evaluación: mediante indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado del cumplimiento del plan y los objetivos que se han alcanzado. Planteamiento de nuevas medidas en caso de ser necesario así como corrección de las que no han conseguido el objetivo para las que fueron designadas.

### 2.1 Conclusiones del diagnóstico.

Para hacer el diagnóstico de la realidad concreta de CRTVE se ha llevado a cabo un profundo análisis de las diferentes áreas con el fin de poder implantar en aquellas donde se constate alguna deficiencia, nuevas medidas en temas de igualdad. Dicho análisis ha consistido en el siguiente estudio:

a. Características de la empresa: información referente a la cultura organizacional, la estructura organizativa, relaciones laborales, relaciones con otras organizaciones y comunicación.

b. Características de la plantilla: referente a la composición de la plantilla, información relativa a la existencia de un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la organización, y en todos los niveles de responsabilidad (distribución por edades y sexo, por antigüedad, por niveles económicos y áreas, por tipo de contrato, por nivel de estudios, evolución de la plantilla: altas y bajas).

c. Selección y reclutamiento: gestión del reclutamiento, la selección y el movimiento de personal, información relativa a la situación de la organización en relación al acceso y permanencia de mujeres y hombres.

d. Formación: información referente a la gestión de la formación continua y la participación del personal en la misma para analizar si el procedimiento garantiza que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación y desarrollo profesional.

e. Promoción interna: información relativa a la promoción y el desarrollo profesional de mujeres y hombres para analizar si los procedimientos y criterios que se emplean garantizan una igual participación.

f. Responsabilidad familiar y conciliación de la vida familiar, personal y laboral (solicitud de permisos y licencias) recoge información relativa a la política de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la posición de mujeres y hombres respecto a la misma.

g. Retribuciones: información referente a la gestión de la política retributiva y las retribuciones del personal para estudiar si el procedimiento garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

h. Prevención de riesgos laborales: gestión de la salud laboral, incluyendo la protección de la maternidad, el acoso y la violencia de género, información relativa a si dicha gestión garantiza un entorno laboral saludable y seguro tanto para las trabajadoras como para los trabajadores.

A efectos de la ley de igualdad se entiende 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.

La plantilla de la corporación RTVE, está compuesta por un total de 6.428 personas, de las cuales 2.561 son mujeres (40%) y 3.867 hombres (60%). En este sentido, aun cuando la presencia de mujeres es amplia, los hombres representan más de la mitad de la plantilla. Así mismo se observa mayor representación de mujeres en el área de RTVE, 416 mujeres (52%) frente a 384 hombres (48%). de este modo, se observa que tanto en TVE, 1557 mujeres (38%) y 2545 hombres (62%), IRTVE, 88 mujeres (44%) y 114 hombres (56%) como en RNE, 500 mujeres (37%) y 824 hombres (63%) la presencia de mujeres disminuye, constituyéndose en RNE el mayor desequilibrio en cuanto a representación de mujeres, dentro de CRTVE. Siendo la edad media de la plantilla de cuarenta años.

Tras el análisis de las diferentes áreas de la organización se constata que hay una mayor representación de mujeres en las siguientes categorías profesionales:

- Profesional medio gestión y administración.
- Técnico/a superior administración documentalistas.
- Profesional medio estilismo.
- Técnico/a superior ambientación vestuario.
- Técnico/a superior imagen personal.
- Técnico/a superior producción.

Hay una mayor representación masculina en:

- Áreas técnicas: ingenierías, sistemas (profesional superior informática).
- Áreas de medios TVE, emisiones y medios RNE.

- Profesional medio técnicas y artes escénicas (montaje de decorados).
- Profesional medio audiovisual.
- Profesional técnico medio.
- Realizador/a TVE.
- Técnico/a superior electrónico.
- Ingeniero/a técnico telecomunicación.
- Ingeniero/a técnico.
- Ingeniero/a superior.
- Técnico/a superior imagen.
- Técnico/a superior servicios generales.
- Técnico/a superior sonido.
- Técnico/a superior luminotecnia.
- Técnico/a superior montaje equipos audiovisuales.
- Profesional superior prevención.
- Profesor/a de orquesta.

– Atendiendo a los datos estadísticos, cabe poner de relevancia la escasa presencia de mujeres en las direcciones de planificación e innovación tecnológica, 32,1% frente al 67,9% de hombres y en la dirección de sistemas 21,3% frente al 78,8% de hombres. Esta situación podría estar relacionada con el hecho de que estas áreas acogen profesiones que atienden a roles históricamente masculinos, del mismo modo que las direcciones de recursos humanos y comunicación constan de un porcentaje mayor de mujeres, al abarcar profesiones feminizadas, como las relacionadas con tareas administrativas.

Siguiendo la línea de RTVE, la presencia de mujeres en el área de IRTVE medios interactivos, aunque menos significativa, continúa siendo inferior a la presencia de hombres. Aunque cada vez son más las mujeres que se incorporan a las profesiones relacionadas con las nuevas tecnologías, su representación es escasa.

En TVE se aprecia una representación menor de mujeres en las áreas de medios (29% frente a 76% de hombres), producción y centro territorial canarias (33% frente a 67% de hombres) y deportes (37% frente a 63%). Por el contrario se observa mayor presencia de mujeres en las áreas de cine (71% frente a 29% de hombres) y comercial (69% frente a 31% de hombres).

En RNE, los datos más significativos en cuanto a una mayor presencia de mujeres, son los referentes a la dirección, un 63% de mujeres frente a un 38% de hombres y en sentido contrario, la dirección de emisiones y medios apenas cuenta con representación femenina, 12% frente a un 88% de representación masculina.

Los motivos de estas diferencias pueden encontrarse tanto en el diferente momento de incorporación de la mujer al mercado laboral como a que la plantilla de CRTVE es producto de una decantación natural en el tiempo y a una menor participación histórica de la mujer en determinadas profesiones o puestos. De todo esto no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias, en cuanto a cuantificación por áreas de un sexo y de otro, es consecuencia lógica de los antecedentes anteriores.

Junto a estas causas debe tenerse en cuenta, asimismo, el androcentrismo de la sociedad, la segregación ocupacional, los estereotipos culturales y la educación.

– En puestos de dirección en CRTVE, en cuanto a la representatividad masculina hay mayor número de hombres en puestos directivos, consejeros y contratos de obra. Concentrándose mayor número de mujeres en contrataciones de interinidad.

En RTVE, hay más hombres directivos con contrato fijo (74% frente a 26% de mujer), eventuales (67% frente a 33% de mujeres), indefinidos (70% frente a 30% de mujeres), directivos contratados (73% frente a 27% de mujeres) y cargo de consejero (82% frente a 27% de mujeres). Las mujeres están subrepresentadas en todos los tipos de contratación excepto en el contrato de interinidad donde hay un 67% frente a un 33% de hombres.

En IRTVE, el 100% de los directivos fijos son hombres y el 77% contratados.

En TVE, hay mayor representatividad de hombres directivos fijos (74% frente a 26% de mujeres), con contratación fija el 64% frente al 36% de mujeres. En el resto de contrataciones no se observan diferencias significativas entre ambos géneros.

En RNE, el 68% de los directivos fijos son hombres frente a un 13% de mujeres. En los contratos indefinido, eventual y por obra también hay una mayor representación masculina, (69%, 83%, 75% respectivamente)

El consejo de administración está integrado por doce miembros (en la actualidad a fecha 25.10.2011, formado únicamente por diez y a falta de designación de dos de sus miembros, el presidente y un consejero). De diez, únicamente tres son mujeres.

En las tres divisiones, RTVE, TVE y RNE, los puestos de director, subdirector, jefe de servicio están ocupados en mayor proporción por hombres.

– En relación con las promociones (cambio de categoría) que se han producido, en 2009 y 2010, cabe destacar que en todas las divisiones, ha promocionado un porcentaje más alto de hombres (77% frente a 23% de mujeres).

En 2009 se registra un porcentaje mayor en nombramientos de hombres (58%, 42% mujeres) y por el contrario en 2010, el porcentaje de nombramientos de mujeres es más alto (52%, 48% hombres).

En relación a la progresión en el nivel económico, en 2009 no hay diferencias sustanciales entre ambos sexos, y en 2010 el porcentaje de progresiones se inclina a favor del género masculino.

– Respecto a la política salarial debemos señalar que a todos los trabajadores que acceden a la empresa se les asigna un determinado nivel económico en función de la categoría profesional que ostenten. Las retribuciones personales están formadas por el salario base. La progresión en el salario base retribuye el enriquecimiento en la aportación laboral que se deriva de la mayor cualificación profesional en el trabajo.

El nivel básico de cada grupo es el nivel mínimo o de entrada en la CRTVE; los diferentes niveles complementarios compensan progresivamente la adquisición del conocimiento, la mayor cualificación en el desempeño de sus funciones y el valor añadido aportado por cada trabajador.

En el estudio realizado según consideremos salario base, salario bruto anual, antigüedad y complementos, se observa, un mayor porcentaje de hombres, que según va incrementándose la banda salarial aumenta su porcentaje en relación con las mujeres. Es principalmente a partir de la franja salarial de 40.000 a 45.000 euros cuando se acentúan las diferencias. No obstante, debemos tener siempre presente la proporción de referencia (60% hombres frente a un 40% de mujeres) por lo que nos encontramos en índices ajustados a igualdad.

En relación a los complementos salariales en CRTVE, el plus de disponibilidad, en sus dos modalidades a y b, lo tienen asignado un número mayor de hombres (66,48% y 33,52% mujeres).

Hay mayor proporción de hombres con plus de polivalencia y peligrosidad (80% y 69% respectivamente). No obstante, el plus de idiomas mayoritariamente lo tienen asignado las mujeres (en un 57%).

Con respecto a las horas extraordinarias, son los hombres quienes las realizan mayoritariamente (76,44% - 23,56% mujeres).

– Una distribución de la plantilla según edad, muestra que en CRTVE la diferencia sustancial se sitúa en los tramos intermedios de edad. Entre 40 y 49 años el porcentaje de hombres es un 23% frente a un 14% de mujeres. A partir de 50 años hay un 20% de hombres frente a un 10% de mujeres.

La mayoría de la plantilla se encuentra situada en las franjas de edad de 40 a 50 años.

En RTVE, tanto el número de mujeres como de hombres aumenta hasta los 50 años, registrándose un 25% de mujeres frente a un 18% de hombres en el tramo de edad de 40 a 49 años. De 50 años en adelante la presencia de mujeres disminuye, no ocurriendo lo mismo con el número de hombres, que apenas sufre variaciones.

En IRTVE, hay una mayor presencia tanto de hombres como de mujeres en la franja de edad entre 30 y 39 años (25% hombres, 15% mujeres) disminuyendo, en la misma proporción, en los siguientes tramos de edad.

En TVE, la diferencia más significativa se encuentra en el tramo de edad entre 40 y 49 años, con un 15% de mujeres y un 25% de hombres, al igual que en RTVE, la presencia de ambos sexos aumenta hasta el mismo tramo, para disminuir en la siguiente franja de edad, de 49 años en adelante.

En RNE, mientras que la presencia masculina va en aumento en todas las franjas de edad, la femenina aumenta hasta los 40 años, sufriendo una disminución sensible en los siguientes tramos.

– En relación a la antigüedad de la plantilla de CRTVE, cabe reseñar que es mayor el número de hombres 66%, con una antigüedad entre 20 y 30 años en la empresa. Por el contrario se constata una mayor concentración de mujeres (60%, con menos de seis meses de antigüedad).

En RTVE la concentración de hombres es mayor en los tramos de antigüedad de 20 a 30 años y de permanencia en la empresa de menos de seis meses. En cuanto a las mujeres hay un porcentaje mayor a partir de los 30 años de antigüedad, siendo el porcentaje menor en los seis primeros meses de incorporación.

En medios interactivos el personal masculino ostenta mayor representatividad en dos niveles de antigüedad, a partir de los 30 años y de seis meses a un año. El personal femenino se concentra mayormente desde los 20 a 30 años de antigüedad, por el contrario tiene una menor presencia entre seis meses y un año.

– Respecto a los tipos de contratación en CRTVE, la modalidad contractual más frecuente en la plantilla es el contrato fijo/indefinido (40% de hombres frente a un 20% de mujeres).

Por otra parte el personal contratado está en torno al 5% en ambos sexos.

En RTVE, existe bastante similitud en la situación laboral de hombres y mujeres, tanto de personal fijo como contratado, aunque se aprecia una ligera desviación a favor de la presencia de mujeres.

En IRTVE, se observa desequilibrio en relación a la contratación fija, a favor del personal masculino, no existiendo grandes diferencias de género en lo que se refiere a contratación temporal.

Tanto en TVE como en RNE se encuentra un desequilibrio a favor del personal masculino en contratación fija. En TVE, 52% frente a 30% de mujeres, en RNE 53% de hombres frente a un 28 % de mujeres. En la contratación temporal la balanza se inclina ligeramente hacia el personal femenino en ambas divisiones.

En CRTVE, cabe destacar la presencia en un porcentaje mayor de hombres asignado al grupo II, en torno al 25% frente a 10% de mujeres.

No existen desequilibrios considerables en el resto de grupos profesionales.

Tanto en RTVE como en IRTVE, la concentración mayor de mujeres está presente en el grupo II, así como el porcentaje mayor de hombres se encuentra en el grupo I de ambas divisiones.

En TVE y RNE, hay que destacar una gran diferencia en la representación de hombres frente a mujeres en el grupo II. En TVE, 30% hombres, 8% de mujeres y en RNE, 20% hombres y 10% mujeres.

– En 2010 y 2011, las excedencias especiales por cuidado de familiares fueron solicitadas en su mayoría por hombres en TVE. Por el contrario las excedencias especiales por cuidado de hijos se concedieron mayoritariamente a mujeres en las tres divisiones (RTVE, RNE y TVE). Destacar asimismo que las excedencias por cargo público se solicitaron en su totalidad por el personal masculino.

– En cuanto a las licencias por enfermedad de familiares, se observa que se han solicitado en mayor proporción por hombres. Respecto a la lactancia (hora/días) y maternidad, han sido disfrutadas en su mayor parte por mujeres. Mencionar la mínima representatividad de hombres que solicitaron el descanso paternal.



– En cuanto a la representación sindical total en CRTVE, se observa que hay una presencia ampliamente masculina (70%, 28% mujeres). En las tres áreas de negocio con información relativa a los comités de empresa, delegados de personal, sindicales y personal exento de servicio, las mujeres están subrepresentadas. Únicamente en el caso de los delegados sindicales autonómicos hay una representación similar de ambos géneros

– Oportunidades y recomendaciones de mejora que se han detectado.

1. Medir para mejorar.

- Segmentar y sistematizar la recogida de indicadores de los procesos de selección, promoción, formación y retribución.

2. Romper con la segmentación vertical.

- En igualdad de condiciones, priorizar la contratación/promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

3. Sensibilizar

- Hacia la incorporación de mujeres a puestos de dirección.

- Hacia la corresponsabilidad por parte de ambos sexos.

4. Realizar y analizar encuestas de satisfacción/clima laboral y analizar las denuncias recibidas por el personal.

- En este sentido es recomendable que se desarrolle un procedimiento para las denuncias relacionadas por todo tipo de acoso en el ámbito laboral, principalmente para que se salvaguarde la confidencialidad de las personas implicadas.

5. Transmitir imagen de igualdad ante la ciudadanía.

6. Trabajar la manera de integrar la diversidad.

2.2 Sensibilización y comunicación.

CRTVE, como medio de comunicación de titularidad pública se rige por un criterio de servicio público y desempeña un papel fundamental como agente socializador y transmisor de valores. Uno de estos valores lo constituye la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, valor integrado tanto en la imagen pública que la corporación transmite como a nivel interno en la gestión de sus recursos humanos.

El lenguaje es un elemento clave de construcción de la realidad y debe ser un elemento al cual se le preste una especial atención en aras a su utilización de una forma no sexista.

Objetivo general.

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad. Sensibilizar y promover el conocimiento y difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres fomentando la utilización de un lenguaje no sexista.

1. Sensibilizar a la plantilla en temas de igualdad. Informar del plan de igualdad a trabajadores y trabajadoras, mediante canales de difusión interna.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.

- responsable: departamento de RR.HH. / sindicatos.

- indicadores: número de campañas y/o acciones realizadas.

2. Vigilar el cumplimiento de la no utilización de una imagen ni un lenguaje sexista tanto en el ámbito interno (comunicación interna, reglamentación...) como externo (ofertas

de empleo, web RTVE,...) en la que predomine el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: departamento de RR.HH / sindicatos.
- indicadores: textos e imágenes modificadas.

3. Difundir mediante intranet y web de RTVE todas aquellas actuaciones realizadas sobre igualdad y lucha contra la violencia de género en las que participe RTVE.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: campañas y/o acciones realizadas.

4. Establecer un canal de comunicación interno para resolver todas las dudas de la plantilla sobre información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: sugerencias recibidas, listado de temas tratados y comunicaciones realizadas.

5. Realizar periódicamente por el canal adecuado o establecido, encuestas que permitan conocer la opinión de la plantilla sobre temas de igualdad.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: departamento de RR.HH y/o sindicatos.
- indicadores: encuestas realizadas.

6. Utilizar y promocionar los reconocimientos que acrediten que la organización cuenta con un plan de igualdad así como otros posibles méritos otorgados a CRTVE sobre igualdad, lucha contra la violencia de género y responsabilidad social empresarial.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: departamento de RR.HH y/o sindicatos.
- indicadores: promociones realizadas.

### 2.3 Gestión de recursos humanos.

La integración de la igualdad de género con carácter transversal en los procedimientos de gestión de los recursos humanos, además de cumplir con la normativa vigente, constituye una herramienta fundamental para alcanzar los objetivos en relación a la igualdad de oportunidades en CRTVE.

La gestión de recursos humanos en este sentido, debe reflejar a través de sus actuaciones, el compromiso empresarial dirigido a detectar y eliminar cualquier tipo de discriminación y a conseguir la igualdad de trato en todos los ámbitos de la empresa.

Como premisas básicas que alientan esta parte del plan de igualdad, las partes acuerdan que:

- En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre diversos candidatos, se tendrá en cuenta la representación por sexos del puesto a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá al candidato que se encuentre subrepresentado, en ese puesto (dentro del área correspondiente). Propuesta de modificación del artículo número 17 del CC.

- La comisión de igualdad recibirá semestralmente información (desagregada por sexo) sobre todos los procesos de selección realizados.

### 2.3.1 Acceso a la empresa.

#### Objetivos específicos.

2.3.1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

1. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección y modificarlos si es necesario para eliminar las cuestiones no relacionadas con las funciones específicas del puesto o las potencialidades del candidato/a y/o con el ejercicio del puesto de trabajo tales como el estado civil, número de hijos/as, edad, etc.

- plazo de ejecución: segundo semestre 2012.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: textos analizados y modificados.

2.3.1.2 Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.

1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección.

a. Modificando el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, utilizando términos no sexistas y que no respondan a estereotipos de género.

b. Incorporando un lenguaje no sexista a los procesos de difusión de las ofertas tanto por canales internos como externos de la empresa para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres.

- plazo de ejecución: próximas convocatorias.
- responsable: unidad de selección.
- indicadores: textos modificados.

2.3.1.3 Análisis y revisión de los criterios empleados en las entrevistas y pruebas de selección.

1. Analizar desde la perspectiva de género los criterios que se utilizan en las entrevistas para evitar los estereotipos por razón de sexo y para que se tenga en cuenta el sexo menos representado.

- plazo de ejecución: segundo semestre de 2012-primer semestre 2013.
- responsable: unidad de selección.
- indicadores: criterios modificados.

2. Formar al personal responsable de llevar a cabo las entrevistas en materia de igualdad de género.

- plazo de ejecución: segundo semestre de 2012-primer semestre 2013.
- responsable: unidad de formación.
- indicadores: acciones informativas y/o formativas realizadas.

2.3.1.4 Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.

1. En las nuevas áreas de trabajo se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.

- plazo de ejecución: segundo semestre de 2012.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: puestos cubiertos desagregados por sexo.

2. Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad de condiciones por mujeres y hombres.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: acciones formativas y/o informativas realizadas.

3. Informar a la comisión de igualdad de las trabajadoras y trabajadores que han accedido a los diferentes puestos y/o grupos profesionales desagregando el dato por sexo.

- plazo de ejecución: semestralmente.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: informes recibidos.

2.3.1.5 Establecer acciones positivas para la cobertura de puestos en los que exista subrepresentación de mujeres u hombres.

1. En los procesos de selección de todos los puestos, incluidos los de responsabilidad, se establecerá la acción positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos. Propuesta de modificación del artículo número 62.1 y 2 del C.C.

- plazo de ejecución: próxima convocatoria.
- responsable: unidad de selección.
- indicadores: procesos realizados y plazas cubiertas.

2. Se propondrá a la mesa negociadora de convenio que se incluya el objetivo de que la composición de los tribunales tenga paridad entre mujeres y hombres. Propuesta de modificación del artículo número 26.2 del C.C.

- plazo de ejecución: próxima convocatoria.
- responsable: unidad de selección.
- indicadores: tribunales constituidos y su composición.

### 2.3.2 Contratación.

Objetivo específico:

2.3.2.1 conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

1. Cuando sea necesario realizar contrataciones con empresas externas, se otorgarán puntuaciones adicionales a aquellas que contemplen planes de igualdad y/o potencien la contratación de víctimas de violencia de género.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: dirección financiera.
- indicadores: baremos de las bases de contratación.

2.3.3 Promoción, cambio de categoría y cambio de adscripción.

Objetivo específico:

2.3.3.1. Promover y mejorar las posibilidades de acceso a todos los puestos incluidos los de responsabilidad para el sexo menos representado, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

1. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a aquellos trabajadores de CRTVE que tengan personal a su cargo.

- plazo de ejecución: segundo semestre de 2012.
- responsable: unidad de formación.
- indicadores: número de campañas realizadas.

2. Hacer un seguimiento semestral de los nombramientos de responsables de áreas.

- plazo de ejecución: 2012.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: informes semestrales.

2.3.3.2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción, cambio de categoría y cambio de adscripción dentro del sistema de provisión de puestos de trabajo de la empresa.

1. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección y modificarlos si es necesario para eliminar las cuestiones no relacionadas con las funciones específicas del puesto o las potencialidades de la candidata/o y/o con el ejercicio del puesto de trabajo tales como el estado civil, número de hijas/os, edad, etc.

- plazo de ejecución: segundo semestre 2012.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: textos analizados y modificados.

2. Revisar los canales de comunicación para que la información sobre cursos de formación y puestos vacantes llegue a toda la plantilla, en todos los centros y áreas de trabajo de la empresa.

- plazo de ejecución: segundo semestre 2012.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: canales y textos modificados.

#### 2.3.4 Formación.

Objetivos específicos:

##### 2.3.4.1 Formar en género e igualdad de oportunidades.

1. Formación del personal relacionado con la organización de la empresa y de la representación legal de los trabajadores.

- plazo de ejecución: semestral.
- responsable: unidad de formación.
- Indicadores:

- composición de los diferentes comités, comisiones o mesas de negociación tanto de la parte empresarial como de la social.
- cursos de formación recibidos en las distintas áreas.

2. Incluir cursos de formación, en materia de género, dentro del plan de formación de CRTVE, para toda su plantilla.

- plazo de ejecución: a lo largo de tres años.
- responsable: unidad de formación.
- indicadores: número de acciones formativas realizadas.

3. Recoger en el programa formativo o en su defecto en la formación de los grupos de dirección y mandos orgánicos, cursos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- plazo de ejecución: segundo semestre de 2012.
- responsable: unidad de formación.
- indicadores: número de acciones formativas realizadas.

4. Los integrantes de la mesa de igualdad recibirán formación especializada en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre la naturaleza del acoso sexual y por razón de sexo y la intervención organizativa que precisa.

- plazo de ejecución: segundo semestre de 2012.
- responsable: departamento de formación.
- indicadores: número de acciones formativas realizadas.

#### 2.3.4.2 Seguimiento del plan de formación implantado en materia de igualdad.

1. Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.

- plazo de ejecución: semestralmente.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: informes entregados a la comisión de igualdad.

2. En los cursos que se convoquen sobre habilidades o conocimientos necesarios en puestos con poca representación de personas de uno de los dos sexos, se facilitará la asistencia de las personas del sexo menos representado en dichos puestos reservándose la mitad de las plazas, teniendo en cuenta que de no cubrirse ese porcentaje el curso se completará con las solicitudes existentes.

- plazo de ejecución: tarea continua.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: número de asistentes diferenciado por sexo.

3. Entregar un folleto informativo sobre el plan de igualdad de CRTVE al personal de nuevo ingreso.

- plazo de ejecución: 2012.
- responsable: departamento de RR.HH. / formación.
- indicadores: módulo implantado y número de personas a las que se les ha entregado.

#### 2.3.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo general.

Continuar avanzando, teniendo en cuenta la actividad de medio de comunicación de CRTVE, en medidas de conciliación personal, familiar y laboral.

Objetivos específicos:

2.3.5.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

1. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (correo corporativo, intranet, web, tableros de anuncios, hojas informativas, etc.) para sensibilizar a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad en la vida personal y familiar con la laboral, de manera frecuente.

- plazo de ejecución: 2012.
- responsable: departamento de RR.HH. / sindicatos.
- indicadores: acciones formativas realizadas.

2. Disponer de una herramienta informática, a nivel interno, que ofrezca datos e información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas por motivos familiares y por sexo.

- plazo de ejecución: 2012.
- responsable: departamento de RR.HH./sindicatos.
- indicadores: acciones formativas realizadas.

3. En el convencimiento de mejorar las medidas así como establecer otras nuevas que fueran necesarias en el futuro se distribuirá por los cauces de comunicación interna a toda la plantilla y puestos de dirección un cuestionario sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esto permitirá identificar las necesidades de conciliación de la plantilla.

- plazo de ejecución: 2012.
- responsable: departamento de RR.HH./sindicatos.
- indicadores: acciones formativas realizadas.

4. La empresa elaborará y difundirá a través de la intranet una guía informativa sobre las cuestiones anteriores.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: departamento de RR.HH. / sindicatos.
- indicadores: folletos publicados.

2.3.5.2 Realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal.

1. Impulsar el uso de las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.) para evitar continuos viajes o desplazamientos.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: departamento de RR.HH. / sindicatos.
- indicadores: folletos publicados / acciones realizadas.

2. Informar a toda la plantilla sobre el uso eficiente del tiempo de trabajo a través de formación específica.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: comisión de formación.
- indicadores: cursos realizados.

2.3.5.3 Mejorar en lo posible las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

1. Aumentar de tres años a tres años y medio el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de hijos menores de 12 años. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico. Propuesta de modificación del artículo número 97.1 del CC.

2. Aumentar la duración de la excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad de hasta segundo grado hasta un máximo de tres años y medio. Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico. Propuesta de modificación del artículo número 97.3 del CC.

3. Se propone aumentar en 20 puntos el baremo para dar preferencia en la movilidad geográfica en los casos de reagrupación familiar (con traslado del cónyuge o no) con cuidados de menores y familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad. Estos 20 puntos agruparían los 12 de motivos familiares más los 7 de arraigo geográfico más 1 punto de otros.

- plazo de elevación: inmediatamente después de la firma del plan de igualdad de CRTVE.

- plazo de ejecución: 2012.
- indicadores: número de excedencias, reincorporaciones y traslados concedidos.

4. La licencia concedida para visita médica acompañando a padres con acreditada situación de dependencia, o hijos menores de doce años, se considerará no recuperable, hasta un máximo de cuatro horas diarias y catorce horas anuales, ampliándose este último límite de catorce horas hasta veintidós horas anuales en el caso de tratarse de visita médica de hijos con edad inferior a seis años, hijos con una acreditada situación de dependencias o hijos de familias monoparentales. Propuesta de modificación del art. n.º 54.1 del CC.

5. Propuesta de fraccionar en dos periodos la licencia no retribuida contemplada en el artículo número 54.2 del CC propuesta de modificación del artículo número 54.2 CC.

6. Estudiar la posibilidad de dotar de guarderías sin coste para la empresa en los centros de Torrespaña, Prado del Rey y San Cugat.

- plazo de ejecución: vigencia del plan de igualdad de CRTVE.
- responsables: departamento de RR.HH.
- indicadores: estudio de viabilidad.

7. Consensuar con la representación de los trabajadores, la realización de campañas informativas y de sensibilización dirigidas a los y las trabajadoras sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y en el cuidado de las personas dependientes.

- plazo de ejecución: 2012.
- responsable: sindicatos / departamento de RR.HH.
- indicadores: acciones informativas realizadas.

8. Publicitar las medidas de conciliación establecidas en la empresa.

- plazo de ejecución: tercer trimestre 2012.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: acciones publicadas. seguimiento estadístico desagregado por sexos de permisos, suspensiones de contrato, reducciones de jornada y excedencia por motivos de conciliación.

9. Conocer previa resolución todas las solicitudes de conciliación presentadas y con informe negativo para la adaptación de la jornada y turno.

- plazo de ejecución: tarea continúa.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: número de solicitudes realizadas y concedidas.

10. Incluir como licencia no retribuida la suspensión del contrato de trabajo de entre un mes y 12 meses para aquellas situaciones familiares o personales en que se requiera: realizar estudios en el extranjero, desplazamientos por temas familiares, colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro, prácticas humanitarias en organizaciones civiles o religiosas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y de acuerdo con el procedimiento que se establezca. Propuesta de modificación del artículo número 54.2 del CC.

2.3.5.4 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

1. Establecer un permiso retribuido para los empleados que vayan a ser padres; incluso si los dos trabajan en RTVE; para la asistencia a pruebas de diagnóstico del



embarazo y/o de preparación al parto, con un máximo de 15 horas. Propuesta de modificación del artículo número 54.1 del CC.

2. Mejora del permiso de paternidad incrementándolo progresivamente hasta 3 días más. Propuesta de modificación del artículo número 54.1 del CC.

3. En situación de familias monoparentales facilitar el periodo de vacaciones a las personas en el mes que tengan asignado el periodo vacacional de los hijos/hijas por acuerdo o decisión judicial. Propuesta de modificación del artículo número 52, párrafo 4 del C.C.

### 2.3.6 Salud laboral.

Objetivos específicos:

#### 2.3.6.1 Prevenir la salud de las trabajadoras y trabajadores con equidad en CRTVE.

1. Recoger datos estadísticos sobre el número de mujeres que cambiaron de puesto de trabajo por motivos de embarazo, parto, lactancia natural, y con suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, lactancia etc.

- responsable: departamento de RR.HH.
- plazo de ejecución: anualmente para la actualización.
- indicadores: número de mujeres embarazadas o de permisos de lactancia. número de mujeres con suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural al año.

2. Realizar campañas de prevención de enfermedades específicas de cada sexo en número equilibrado para ambos.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: dirección de salud laboral.
- indicadores: campañas realizadas.

### 2.3.7 Política salarial.

Objetivos específicos:

2.3.7.1 Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre mujeres y hombres.

1. Disponer de una estructura retributiva y de todos los complementos salariales transparente, con control sistemático de datos de hombres y de mujeres.

- plazo de ejecución: 2013.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: definición de la estructura retributiva y de todos los complementos salariales.

2. Analizar las percepciones de los complementos desagregados por sexo, especialmente los complementos de antigüedad, mando orgánico, especial responsabilidad, programas, horas extras y disponibilidad así como cualquier otro, sin tener en cuenta los totales absolutos de sus emolumentos.

- plazo de ejecución: 2013.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: análisis realizados.

#### 2.3.7.2 Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.

1. Informar a la comisión de igualdad de la evolución de la equidad retributiva.

- plazo de ejecución: anualmente.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: informes entregados.

2. Realizar anualmente y hacer públicos análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, analizando los complementos salariales y desagregando los datos por grupos profesionales y áreas.

- plazo de ejecución: anualmente.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: informes realizados y publicados.

### 2.3.8 Acoso sexual y violencia de género.

Objetivos específicos:

2.3.8.1 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

1. Aprobar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

- plazo de ejecución: en la aprobación del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: implantación del protocolo, disminución o eliminación total del número de casos de acoso.

2. Cumplir el protocolo de actuación en sus recomendaciones preventivas elaborando un calendario anual de acciones de sensibilización.

- plazo de ejecución: tres meses, desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: implantación del protocolo, disminución o eliminación total del número de acosos.

3. Recoger datos estadísticos de los casos detectados, tipología y solución adoptada.

- plazo de ejecución: desde la aprobación del plan de igualdad de CRTVE, y del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: anualmente.

4. Difundir el protocolo de actuación a la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

- plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad de CRTVE.
- responsable: sindicatos y departamento de RR.HH.
- indicadores: acciones informativas realizadas.

5. Formar a los delegados y delegadas de personal y sindicales sobre prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual.

- plazo de ejecución: 2013.
- responsable: departamento de RR.HH.
- indicadores: acciones formativas realizadas.

### 3. Evaluación y seguimiento del plan de igualdad

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este plan de igualdad de CRTVE permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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

### 4. Comisión de igualdad

#### 4.1 Composición.

La creación de esta comisión de igualdad representa la voluntad de llegar a un acuerdo para la elaboración y posterior implantación de un plan de igualdad en la empresa. El presente documento tiene como finalidad regular el funcionamiento interno de la comisión de igualdad de CRTVE.

La comisión de igualdad estará constituida, con carácter paritario, por 7 representantes de la dirección y 7 representantes de la parte social con presencia en los distintos comités de empresa, que ostenten la condición de representantes de los trabajadores, respetando la representatividad de cada sindicato.

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

En su composición se velará porque ambos sexos estén debidamente representados. Cuando el tema lo requiera y ambas partes lo aprueben en comisión podrá autorizarse la presencia de un asesor.

El departamento de RR.HH. se ocupará de:

- convocar las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias.
- levantar actas de las reuniones.
- custodiar la documentación.
- cualquier otra que le asigne la propia comisión de igualdad.

#### 4.2. Funcionamiento.

La comisión de igualdad se reunirá con la frecuencia necesaria durante la elaboración del plan de igualdad de CRTVE.

Una vez finalizado el plazo y, al objeto de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas, la periodicidad será de seis meses.

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

Se celebrarán reuniones, con carácter extraordinario, al menos dos veces al año, quedando convocadas las partes de una a otra reunión.

Con carácter extraordinario, cuando ambas partes lo acuerden, a petición de cualquiera de las partes o de algún integrante de la misma.

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

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

Se reflejarán los acuerdos alcanzados en el acta de la reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

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

#### 4.3. Funciones de la comisión de igualdad.

Las funciones de la comisión de igualdad serán las siguientes:

- Análisis del diagnóstico realizado, elaboración del plan de igualdad, evaluación seguimiento y control del cumplimiento de todas las medidas adoptadas en el mismo.
- Conocerá de los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.
- Anualmente, la dirección de recursos humanos entregará a la comisión de igualdad los datos de plantilla, desagregados por sexo y en términos estadísticos, relativos a antigüedad en la empresa y categoría, 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 plan de igualdad, como paso previo al recurso a los organismos de solución de conflictos colectivos o a la jurisdicción social, emitiendo el correspondiente informe.
- Conocerá el número de casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual.
- Evaluará anualmente, en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha.
- Podrá realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes, al comité de la empresa.
- Emitirá los informes que le sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
- Informará a la plantilla periódicamente del desarrollo del plan de igualdad y promoverá su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- Conocerá de las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la inspección de trabajo.
- Promoverá y participará en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.

El presente documento se remite a los artículos 6, 7 y 8 de la ley de igualdad en cuanto a las definiciones sobre discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo o maternidad. Añadir también que la comisión conocerá de las posibles discriminaciones en relación con el derecho de los hombres a ejercer su paternidad.

Todos los miembros de la comisión de igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y la ley 2/2011, de 4 de marzo, de economía sostenible.

Asimismo, en el supuesto de que los datos de carácter personal se incorporen a un fichero deberá darse cumplimiento a la obligación de seguridad y constituirse un registro formal.

No será necesaria esta medida, en cambio, si la información se trata de una forma debidamente disociada, desagregada por sexos, mediante la cual esta comisión pueda conocer los datos relativos al personal sin referenciar la información en un sujeto concreto.

Todos los miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a la que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en los supuestos de violencia de género.

#### 5. Marco normativo

A modo de contextualización en este marco jurídico de la igualdad de género, las sociedades actuales desarrolladas sobre los pilares de la democracia, reconocen la igualdad formal de todas las personas ante la ley. No obstante, el mero reconocimiento legal no es suficiente si no va acompañado de cambios sociales y estructurales que propicien la asunción en el seno de la sociedad de un compromiso con la igualdad tanto formal como real. Se hace necesario, por tanto, la implicación de todos los agentes sociales para llevar a cabo el objetivo último: conseguir la igualdad real.

El plan de igualdad de RTVE se enmarca dentro de un contexto normativo relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres desarrollado en los siguientes ámbitos:

##### Ámbito internacional.

- Carta de las Naciones Unidas (1945). primer documento que reconoció de forma jurídica la igualdad de todos los seres humanos, además de referirse, concretamente, a la discriminación por motivos de género.
- Declaración universal de los derechos humanos de 1948 que proclama la igualdad de todos los seres humanos sin distinción de sexo. Se creó la comisión de derechos humanos que junto con la comisión de la condición jurídica y social de la mujer, establecieron las primeras orientaciones para comenzar a trabajar en torno a la igualdad de derechos de la mujer.
- La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada en 1979 por la asamblea general de las naciones unidas. fue el primer documento legislativo que daba una definición completa de la discriminación contra la mujer
- La IV conferencia mundial de Pekín 1995. Significó uno de los mayores logros de todo el proceso que se estaba llevando a nivel internacional. aprobó una plataforma de acción, con una duración de cinco años, además de la adopción del concepto de «empowerment» de la mujer.

##### Ámbito europeo.

- Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre 1997, ratificado por instrumento de 23 de diciembre 1998. Modifica el tratado de la unión europea (RCL 1994/81, 1659 y RCL 1997/917), los tratados constitutivos de las comunidades europeas (LCEUR 1986/7), (LCEUR 1986/8) y (LCEUR 1986/9) y determinados actos conexos, firmado en Ámsterdam incluye consideraciones explícitas relativas a la discriminación de la mujer. Posibilitó que los estados miembros llevaran a cabo reformas en todos los sectores para que, paulatinamente, se fuera consiguiendo una presencia más equitativa de ambos sexos.
- Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976 que hace referencia a la igualdad en el acceso laboral, a la formación y promoción profesional. modificada por la directiva 2002/73/CE.
- Directiva 79/7/CEE del consejo, de 19 diciembre de 1978 en relación a la mejora en la seguridad e higiene para las trabajadoras embarazadas o que acaban de ser madres y aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 97/80/CE del consejo de 29 de junio de 2000, sobre principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CEE del consejo de 27 noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2004/113/CE del consejo, de 13 diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del parlamento europeo y del consejo, de 5 julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo. sobre el permiso parental.
- Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio. Sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

Ámbito nacional.

Constitución española de 1978:

- Artículo 1.1: «España se constituye en un estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político».
- Artículo 9.2: «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».
- Artículo 14: «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».
- Artículo 15: «todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral...»
- 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 1686/2000, de 6 de octubre. Por el que se crea el observatorio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre las funciones que tiene encomendadas el Instituto de la Mujer a través de la ley 16/1983, de 24 de octubre (RCL 1983, 2300; APNDL 7744), que regula su creación, y del real decreto 774/1997 (RCL 1997, 1467), que desarrolla su estructura organizativa, se encuentran la de estudiar la situación de la mujer española en los campos legales, educativo, cultural, sanitario y sociocultural y la de recopilar información y documentación relativa a la mujer, así como la creación de un banco de datos actualizado que sirva de base para el desarrollo de las funciones y competencias del instituto. Para dar cumplimiento a los fines previstos en la ley de creación, se desarrollan los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Actualmente está en vigor el III plan, en el que se establecen unas líneas de actuación muy definidas, dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, cultural y económica y a garantizar que a cualquier acción se sume la defensa y garantía del principio de igualdad de oportunidades.

## ANEXO I

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

#### 1. Preámbulo.

Conforme a lo establecido en el artículo 48.1 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se establece que:

«La empresa deberá 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los/las trabajadores, tales como la elaboración y difusión de 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 trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

El artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de hombres y mujeres igualmente establece:

«Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación.»

De acuerdo con estos imperativos legales CRTVE procede a desarrollar el siguiente protocolo de acoso que posibilite la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

#### 2. Exposición de motivos.

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

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

En el acoso sexual y por razón de sexo siempre existe una relación de poder, ya sea ésta de origen jerárquico respecto al organigrama de la empresa, o bien esté asociada a las creencias basadas en la superioridad de los hombres sobre las mujeres, por la concepción tradicional de género.

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

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

Otro factor de vulnerabilidad es la complejidad emocional que desencadena un proceso de acoso. En una sociedad que legitima las prácticas sexistas se desarrolla una gran tolerancia, a veces de forma inconsciente, ante las situaciones de acoso. Esto es así de tal forma, que la persona acosada puede tener una fuerte resistencia a hacerlo público por vergüenza y por miedo a no ser creída, puesto que es frecuente «sospechar» de la persona acosada y «comprender» a quién acosa. Todo ello contribuye a que el acoso sexual y también el originado por razón de sexo se hagan invisibles.

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

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

### 3. Declaración de principios.

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

Se garantizarán en 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 CRTVE a ejercer una auténtica prevención de los riesgos en estas materias.

CRTVE reconoce el papel de la representación 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 mesa de igualdad a estar informada de todas las denuncias y casos detectados en materia de este tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

CRTVE se compromete a garantizar el carácter urgente y confidencial de los procesos así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

De acuerdo con lo anterior, las partes integrantes de la comisión de la igualdad acuerdan el presente protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo y establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse.

### 4. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de CRTVE, así como a personal ajeno que preste servicios para la corporación mediante contrato de puesta a disposición, personal de empresa de servicios o personal de alguna productora externa.

### 5. Objeto del presente protocolo.

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual en el ámbito laboral de CRTVE, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta empresa respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora presente denuncia vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

## 6. Definiciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007 en su artículo 7, y las directivas 2002/73/ce y 2006/54/ce definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Acoso sexual: se entiende por tal 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.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y siempre que se den las características anteriores a título meramente enunciativo y no exclusivo las siguientes actuaciones:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual directa o indirectamente.
- Cartas, notas, fotografías, mensajes al móvil, llamadas telefónicas, correos electrónicos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Proposiciones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones laborales e incluso la estabilidad en el empleo de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.
- Toda agresión sexual.

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

Se considerarán constitutivas de acoso por razón de sexo siempre que se den las características anteriores a título meramente enunciativo y no exclusivo las siguientes actuaciones:

- No promocionar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual.
- No contratar o despedir a una trabajadora o trabajador por razón de su sexo.
- Acoso por razón de maternidad.
- Acoso por ejercicio al derecho de paternidad amparado legalmente.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.

## 7. Detección y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo.

### 7.1 Detección del acoso.

Relación de posibles síntomas de la persona acosada:

- Absentismo ocasional sin motivo aparente.
- Aumento del nerviosismo y la falta de concentración en el trabajo.
- Patologías psicósomáticas derivadas de la ansiedad.
- Solicitud de cambio de puesto de trabajo a otro departamento sin causa justificada.
- Reticencia a trabajar a solas con algún compañero.
- Aumento sistemático de bajas por enfermedad.

- Abandono del puesto de trabajo o la dimisión sin motivos comprensibles.
- Incremento de expedientes disciplinarios, etc.

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

## 7.2 Consecuencias del acoso.

### Consecuencias para la persona acosada.

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

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

- Sociales. riesgo de perder su trabajo; reducción de la productividad; merma o renuncia a la carrera profesional o derechos vinculados, como la formación; vulnerabilidad de su status económico y social; aumento de problemas relacionales, familiares...

### Consecuencias para CRTVE.

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

### Consecuencias para la sociedad.

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

## 8. Acción preventiva 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:

- Comunicación: garantizando el conocimiento de este protocolo a todos los trabajadores mediante su publicación en la intranet.
- 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, los trabajadores/as que ostenten puestos directivos serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- Formación: con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla.

## 9. Principios generales del procedimiento.

El procedimiento de actuación interno, una vez denunciados los hechos por el trabajador o trabajadora se regirá por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad de todas las personas implicadas.
- Protección de la intimidad del trabajador/a presuntamente acosado/a.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso, salvo que sea estrictamente necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas. Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias.

## 10. Procedimiento.

Cualquier persona podrá formular, directamente, sus denuncias, por acoso sexual o por razón de sexo:

- A través de la dirección de relaciones laborales.
- Por medio de la representación legal de los trabajadores.
- A través de la comisión de igualdad.

En el supuesto de ser una denuncia anónima deberán aportarse los suficientes datos o pruebas.

Las denuncias deberán dirigirse en última instancia a la dirección de recursos humanos, siendo la dirección de relaciones laborales el área encargada de canalizar dichas denuncias.

En cualquier caso, independientemente de la vía por la que llegue la denuncia, se informará a la comisión de igualdad de la misma.

La comunicación de la denuncia podrá ser verbal o escrita, exponiendo los motivos de la misma.

En caso de ser verbal el instructor redactará lo ocurrido y la firmará el denunciante en conformidad de lo que ha declarado.

Recibida la denuncia se pondrá en conocimiento de la comisión de igualdad. La persona que designe la parte social, de entre los componentes de la mesa, tendrá acceso al expediente desde el principio. Dicha persona estará designada previamente y colaborará con el instructor del expediente (personal técnico del departamento de RR.HH)

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 al instructor cuantas actuaciones considere oportunas con la finalidad de dar una solución a los casos que se planteen, aunque en ningún caso realizará las funciones propias del instructor.

### 10.1 Actuaciones previas.

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

- 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.
- Resolución informal. si la situación planteada no fuera susceptible de calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero sin embargo se dieran circunstancias

de riesgo así como hechos indiciarios que exijan una labor preventiva, en la fase de instrucción se podrá intervenir con carácter voluntario y se tendrá como objetivo establecer pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse.

- Admitir la denuncia e iniciar el procedimiento conforme a lo previsto en este protocolo.

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.

En un plazo de diez días hábiles a contar desde el siguiente al de presentación de la denuncia, se elaborará un informe que se pondrá en primer lugar en conocimiento de la persona denunciante.

La resolución final adoptada en esta fase previa será notificada al pleno de la comisión de igualdad, para su conocimiento.

## 10.2 Fase de instrucción.

### Investigación de la denuncia.

- La denuncia abrirá un inmediato expediente informativo a cargo de la persona designada a tan efecto en la dirección de relaciones laborales 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, el instructor notificará el inicio del expediente informativo a la persona designada por la parte social, con la finalidad de coordinar las actuaciones e iniciar los trámites oportunos. Se observarán en la instrucción 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 solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la representación de los trabajadores, así como designar, si lo considera conveniente, una persona de su confianza para que la acompañe durante el trámite de audiencia.

- 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 treinta días hábiles desde que la dirección de relaciones laborales tenga conocimiento de la denuncia.

### Informe de conclusiones.

- El instructor del 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 que han sido acreditados en base a las diligencias practicadas.

- 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.

- 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, en el supuesto de que esta expresamente lo hubiese solicitado. Esta comunicación a la comisión de igualdad elimina cualquier otro trámite de comunicación a la representación social, establecido en el régimen sancionador del convenio colectivo de CRTVE.

#### 11. Personal de empresas externas a CRTVE.

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

- La dirección de relaciones laborales, en caso de recibir denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo que implique a un trabajador de cualquier empresa externa, como presunto acosador, comunicará estos hechos a la dirección de dicha empresa al objeto de coordinar actuaciones de investigación de los hechos. La instrucción se llevará conjuntamente entre la persona designada por la dirección de relaciones laborales de la corporación y aquella designada por la empresa externa.

- En todo caso, la propuesta de sanción y la decisión sobre medidas disciplinarias, 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 CRTVE se aplicará igualmente el protocolo de actuación conjunta para la fase instructora, correspondiendo, en este caso, la propuesta de sanción a la persona responsable del expediente nombrada por la dirección de CRTVE.

- En ambos casos, el representante de la parte social, designado por la comisión, realizará su labor de colaboración. Se estudiará la posibilidad de que en los contratos celebrados entre la CRTVE y una empresa externa se incluya 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.

#### 12. Divulgación del protocolo.

CRTVE 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 CRTVE.

#### 13. Disposición final.

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

Este protocolo se revisará y actualizará periódicamente.