

**III PLAN PARA LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**





***"La igualdad de género ha de ser una
realidad vivida"***

*Alta Comisionada de las Naciones Unidas para
los Derechos Humanos*

La igualdad de género, además de ser un derecho fundamental, y de formar parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, es imprescindible para lograr una sociedad pacífica, con plenos derechos y capaz de desarrollarse de manera sostenible. Nadie pone en duda que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico. La igualdad se convierte en un reto a conseguir en este siglo XXI, un reto que toma forma en todos nuestros textos legales, autonómicos, nacionales e internacionales.

Por ello, me enorgullece presentar este III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para la RTVA y CSRTV. Un plan que recoge un camino a seguir, con unas pautas de trabajo concretas, con metas, indicadores y herramientas que nos ponen en el camino adecuado para superar las desigualdades y seguir construyendo una empresa en la que avanzamos hacia la igualdad real.

Es urgente superar las desigualdades, las que tienen que ver con la conciliación de la vida personal y familiar, con el acceso a la promoción profesional, a la formación, a la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y por supuesto a crear los mecanismos necesarios para superar cualquier brecha salarial.

Somos una empresa de comunicación pública y es nuestra responsabilidad elaborar contenidos que ayuden y favorezcan la igualdad, que generen conciencia, que eduquen y formen en valores, eliminar los comportamientos sexistas, los estereotipos de género, sensibilizar contra la violencia de género, buscar la paridad en nuestros espacios ..., son objetivos que nos marcamos en esta etapa y lo hacemos con este III Plan de Igualdad, que durante más de dos años se ha trabajado en el seno de la Comisión de Igualdad, de la que forman parte tanto la Dirección de la empresa como los/las representantes sociales de la plantilla. A ella corresponderá que todas las medidas acordadas se cumplan a lo largo de los próximos cuatro años.

La igualdad es uno de los ejes claves del futuro y del presente de RTVA y CSRTV, y por ello quiero pedir a toda la plantilla, y a todas las empresas que trabajan de manera directa o indirecta con nosotros, un esfuerzo por conseguir que la igualdad sea un derecho compartido, exigido y cuantificado. Canal Sur se implica y trabaja de esta manera desde Andalucía, por conseguir que el punto número cinco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible sea una realidad, para contribuir de manera activa a cambiar las estadísticas que siguen presentando una sociedad desigual.

Nuestro III Plan de Igualdad busca superar las desigualdades dentro de nuestra empresa, y tiene también un compromiso claro y definido por conseguir que la igualdad forme parte de los contenidos que transmitimos y de la manera en que los presentamos. Es el camino por el que siempre hemos transitado porque forma parte de nuestro ADN y que queremos preservar y afianzar.

Juande Mellado
Director General de la RTVA

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. PRESENTACIÓN | 4 |
| 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN | 5 |
| 3. ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD DE RTVA Y SU SOCIEDAD FILIAL CANALSUR RADIO Y TELEVISION S.A. | 6 |
| 4. MARCO NORMATIVO | 6 |
| 4.1. Contexto normativo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres | 7 |
| 5. INFORME DIAGNÓSTICO | 9 |
| 5.1 Condiciones generales de la plantilla | 11 |
| 5.2 Condiciones de trabajo | 12 |
| 5.3 Selección, contratación y promoción profesional | 12 |
| 5.4 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial | 14 |
| 5.5 Conciliación y corresponsabilidad | 19 |
| 5.6 Infrarepresentación femenina en las unidades organizativas, por grupos profesionales y por puestos | 20 |
| 5.7 Uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Comunicación y relaciones con el exterior | 22 |
| 5.8 Formación | 22 |
| 5.9 Salud laboral | 23 |
| 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 23 |
| 7. MEDIDAS DE IGUALDAD | |
| Eje 1. Transversalidad de la igualdad | 25 |
| Eje 2. Formación | 27 |
| Eje 3. Clasificación profesional y sistema retributivo | 32 |
| Eje 4. Promoción, contratación y selección | 35 |
| Eje 5. Conciliación | 40 |
| Eje 6. Salud laboral y prevención | 43 |
| Eje 7. Comunicación interna y externa de la empresa y generación de contenidos | 46 |
| 8. APLICACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO | 54 |
| 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES | 54 |
| 9.1 Comisión de Igualdad | 54 |
| 9.2 Subcomisión de Igualdad | 54 |
| 10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION | 55 |
| 11. CRONOGRAMA DE IMPLANTACION | 55 |

1.-PRESENTACIÓN

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía, RTVA, fue creada por la Ley 8/1987 de 9 de Diciembre del Parlamento de Andalucía, y debe su actual configuración como “Agencia Pública Empresarial” a la Ley 18/2007, de 17 de diciembre, que a su vez fue modificada por la Ley 2/2019, de 26 de junio.

En el Art.2, apartados 2 y 3, de la Ley 18/2007 se atribuye a la RTVA *“la gestión directa del servicio público de radio y televisión, para ser ejercida de forma efectiva por medio de las sociedades mercantiles del sector público andaluz adscritas a ella”*.

La RTVA está adscrita funcionalmente a la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa. Sus actuaciones se inspiran en el respeto y defensa de los principios que se consagran en la Constitución Española y el Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como en el respeto y la defensa de los derechos y libertades que en ellos se reconocen, garantizando la objetividad, veracidad e imparcialidad, de las informaciones.

La RTVA se estructura en los siguientes órganos:

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN que desde el 2020 está compuesto por nueve consejeros/as.

CONSEJO ASESOR, que formado por trece integrantes, observando el principio de composición equilibrada de hombres y mujeres, se designa como representación de la sociedad andaluza.

DIRECCIÓN GENERAL, que según la ley 18/2007, la persona titular de la Dirección General de la RTVA será elegida por el pleno del Parlamento de Andalucía en primera vuelta por mayoría de dos tercios y en segunda por mayoría de tres quintos.

Por otro lado, Canal Sur Radio y Televisión, Sociedad Anónima (en adelante CSRTV) adscrita a la RTVA, es la sociedad pública encargada de la prestación efectiva del servicio público de radio y televisión en Andalucía.

Se configura como una sociedad mercantil del sector público andaluz de las previstas en el artículo 5 del Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se han utilizado todos los indicadores previstos en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, se ha realizado un diagnóstico que compara la situación en ambas estructuras empresariales, RTVA y CSRTV, aunque una vez realizada, la mayoría de las diferencias que se plantean no son significativas.

Además, esta división en la estructura, no siempre significa una separación en lo relativo a la gestión de RRHH: la empresa cuenta con un único convenio colectivo de referencia, y el departamento de Recursos Humanos es común para ambas estructuras. Ya que existe esta unidad de acción respecto de las políticas de recursos humanos es por lo que se ofrece un único diagnóstico de la entidad que, no obstante, ofrece información de forma segregada entre la RTVA y CSRTV.

El III Plan de Igualdad de la Agencia Pública RTVA y su Sociedad Filial Canal Sur Radio y Televisión S.A., asume nuevos retos que buscan la igualdad de mujeres y hombres como principio básico de la organización, lo que nos obliga a cumplir con los mandatos legislativos vigentes, con el compromiso recogido en nuestra carta de servicio público y en nuestro contrato programa.

Este plan de igualdad busca promover la lucha contra cualquier tipo de discriminación. Como medio de comunicación público andaluz, debemos educar y promover un cambio de valores que elimine la discriminación contra las mujeres, que establezca acciones positivas para avanzar en la igualdad real, que trabaje por la eliminación de la violencia machista y que muestre tolerancia cero antes cualquier tipo de acoso.

La consideración de la igualdad de mujeres y hombres es el principio básico de este Plan de igualdad. Una empresa que apuesta por la igualdad y añade valor a sus acciones.

2.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de RTVA y su sociedad filial CSRTV, constituida de manera paritaria, y en la que participan la Dirección Corporativa de la RTVA, la Dirección Adjunta de CSRTV, la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Servicios Generales, la Dirección de Informativos de Radio y la Delegada de Igualdad, por la parte social se encuentran representadas las centrales sindicales con representación en el Comité Intercentros: Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), Agrupación de Trabajadores de Canal Sur, Confederación General del Trabajo (CGT) y el Sindicato de Periodistas de Andalucía (SPA). Esta Comisión negociadora, estableció un grupo de trabajo para el estudio y elaboración del citado Plan, denominado Subcomisión de igualdad, que ha sido el encargado de trabajar y dar forma al presente Plan.

La Comisión de igualdad es la que ha aprobado este Plan, una Comisión, como hemos explicado anteriormente, integrada de forma paritaria por un representante de cada sección sindical representada en el Comité Intercentros, conforme a los resultados de las Elecciones Sindicales que se hubieran celebrado, pertenecientes y designados/as por dicho Comité Intercentros, y por otros tantos representantes de la Dirección de la empresa, entre los que se incluye la persona responsable de la delegación de igualdad.

3.- ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD DE RTVA Y CSRTV

El ámbito territorial del Plan de igualdad será el propio de toda la empresa, aplicándose a todos los centros de trabajo actuales, direcciones territoriales y centros de producción. Este plan va destinado a todas las personas trabajadoras de la empresa y tendrá una vigencia de cuatro años.

4.- MARCO NORMATIVO

En cuanto al contexto normativo que rige el funcionamiento general de la entidad, al tratarse de un medio de comunicación público, su funcionamiento se regula a través de normativa autonómica en relación con sus objetivos, financiación, funcionamiento de órganos de gobierno, y rendición de cuentas a la Junta de Andalucía.

Las principales normas jurídicas, acuerdos y resoluciones en las que se recogen el funcionamiento, son las siguientes:

- Ley 18/2007, de 17 de diciembre, de la radio y televisión de titularidad autonómica gestionada por la Agencia Pública de Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA)
- Ley 2/2019, de 26 de junio, relativa a modificación de la Ley 18/2007, de 17 de diciembre, de la Radio y Televisión de titularidad autonómica gestionada por la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) y de la Ley 1/2004, de 17 de diciembre, de creación del Consejo Audiovisual de Andalucía
- Contrato-Programa entre el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía para el período 2021-2023. BOJA 30 diciembre de 2020
- Plan Estratégico 2021-2026 para RTVA y Agencia Pública Empresarial Canal Sur Radio y Televisión S.A. aprobado en septiembre de 2021

- Carta de Servicio Público de 2010. En la actualidad está aprobada en Consejo de Gobierno de la Junta una nueva Carta de Servicio Público que deberá ser remitida para su aprobación definitiva por el Parlamento de Andalucía.

En la entidad se han desarrollado normas de funcionamiento interno que regulan procesos y códigos de conducta:

- a. Norma reguladora del Defensor o la Defensora de la Audiencia de la Radio y Televisión de Andalucía.
- b. Código de conducta comercial aprobado en febrero de 2021

Por último, en relación con las condiciones laborales y negociación colectiva, la entidad cuenta con un convenio colectivo:

- X Convenio Colectivo de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y su Sociedad Filial Canal Sur Radio y Televisión, S.A.

4.1. Contexto normativo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Al tratarse de un medio de comunicación de carácter público, la entidad está afectada por el contenido de la normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el ámbito estatal como autonómico. Son legislación de referencia para el desarrollo tanto del Plan de Igualdad de la entidad como de las obligaciones como medio de comunicación de carácter público las siguientes:

En el ámbito estatal:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores
- Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

En el ámbito autonómico:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Para el desarrollo y cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad de la entidad establecida, tanto en la legislación propia como la que establecen las leyes de igualdad, la entidad creó en febrero de 2018 un nuevo órgano, la Delegación para la Igualdad de Género regulada en las siguientes normas.

- DISPOSICIÓN de la Subdirección General de RTVA de 26-02-2018 por la que se crea la Delegación para la Igualdad de Género de RTVA y Canal Sur Radio y Televisión S.A.
- INSTRUCCIÓN de 27-02-2018 de la Subdirección General de RTVA por la que se desarrolla la Delegación para la Igualdad de Género de RTVA y Canal Sur Radio y Televisión S.A..

Por último y en relación con la integración de la igualdad en las relaciones laborales, la entidad cuenta con una trayectoria en la elaboración de diagnóstico y plan de igualdad, el último de ellos de fecha 21 de septiembre de 2015.

La empresa cuenta, además, con una comisión paritaria de igualdad, que regula su composición, competencias y funcionamiento a través de su propio Reglamento, lo que facilita una fortaleza para la aplicación del plan de igualdad que se elabore a partir del presente diagnóstico.

- REGLAMENTO de la Comisión de Igualdad aprobado en junio de 2019.

En este contexto normativo y social respecto de la aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se resumen a continuación la metodología y las conclusiones del diagnóstico para la igualdad en RTVA y Canal sur Radio y Televisión S.A..

5. INFORME DIAGNÓSTICO

A partir de los datos aportados por la empresa en el informe ejecutivo del diagnóstico, se presenta el actual documento que recoge las principales características de la plantilla de RTVA y su sociedad filial Canal Sur Radio y Televisión S.A. desde una perspectiva de género.

Este documento es el resultado de los trabajos realizados en el seno de la Comisión de Igualdad, constituida con competencias para la elaboración y seguimiento de los planes y medidas de igualdad en los términos que se recogen en su Reglamento. Para la fijación de los contenidos finales se han tenido en cuenta las diferentes aportaciones realizadas por los/las miembros de dicha Comisión en las sucesivas reuniones mantenidas a lo largo de los años 2020, 2021 y 2022.

El objetivo de este diagnóstico es servir de referencia para la elaboración y aprobación del Plan de igualdad al que la entidad está obligada de acuerdo con la legislación vigente. El contenido de este diagnóstico, las tablas e indicadores que forman parte del mismo, se establecen como punto de referencia para la realización del seguimiento y la evolución de la plantilla y las políticas de RRHH en materia de igualdad para los próximos cuatro años.

El diagnóstico recogido en este documento, por lo tanto, es reconocido por la mayoría de la representación sindical, así como por la representación de la empresa en la Comisión de igualdad como fiel reflejo de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la plantilla y las relaciones laborales en Canal Sur Radio y Televisión S.A. y la RTVA.

El tratamiento de los datos de la organización ha sido realizado por personal del Departamento de Organización, Recursos Humanos y Servicios Generales de RTVA. La recogida y tratamiento de datos ha sido realizada entre marzo y junio del ejercicio 2021. El periodo de referencia de los datos analizados fue 01-01-2020 a 31-12-2020.

Para el tratamiento de los datos, y su posterior conversión en indicadores de género que visualicen la realidad de la entidad en cuanto a las brechas de género más significativas en ámbito del empleo, no ha sido posible utilizar la herramienta propuesta por el Ministerio debido a la dificultad y complejidad que suponía traspasar todos los datos del sistema de gestión integrada SAP implantado en la RTVA y CSRTV a dicha herramienta.

El personal del Departamento de Organización, Recursos Humanos y Servicios Generales de RTVA ha obtenido los datos mediante informes *query*, y ha tratado y traspasado los datos de la información requerida en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre a hojas de cálculo y gráficos. Los datos se convirtieron en dos tipos de indicadores de género: índice de distribución e índice de concentración.

Las tablas y gráficos resultantes se entregaron y presentaron a la representación legal de los/las trabajadores/as, procediendo a su análisis y resolución de dudas en varias sesiones de trabajo de la Subcomisión de Igualdad, grupo de trabajo creado para el diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, como consta en las actas de dichas reuniones, y atendiendo a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico recogidas en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para la elaboración del Informe del diagnóstico se ha seleccionado solamente como indicador el índice de distribución, ya que es el más óptimo para medir las diferencias apreciadas en la participación de hombres y mujeres en las variables seleccionadas de cara a analizar las condiciones de trabajo de todo el personal.

Por último, en relación con el contexto de la empresa y el sector, dadas algunas de las características de la plantilla que se reflejan en este diagnóstico, es necesario considerar los cambios en la participación laboral de hombres y mujeres en las profesiones relacionadas con los medios de comunicación y las actividades de radio y televisión en relación con el momento en que se constituye el grueso de la plantilla de la entidad. En los últimos 25 años se ha producido una evidente feminización de los estudios en periodismo y en comunicación audiovisual, y la mayor participación de mujeres en los medios de comunicación y profesiones relacionadas.

Inevitablemente este cambio en el contexto social, no ha tenido su reflejo en la composición de la plantilla de la entidad dada su alta tasa de antigüedad, la edad media de la plantilla y el bajo nivel de contratación de los últimos años. De acuerdo con esto, algunos de los resultados del diagnóstico, en especial respecto de la masculinización general de la plantilla y de algunos de los ámbitos de estudio, han de ser evaluados no sólo en el contexto actual, que sí es válido respecto del impacto de las medidas que se pongan en marcha, sino del contexto de la fecha en la que se conforma la entidad y el grueso de la plantilla, cuando las condiciones de participación social de mujeres y hombres no eran las mismas que las actuales.

El texto que se desarrolla a continuación se complementa con tablas y datos, así como con el análisis de esos datos, en el que se recopilan las diferentes variables e indicadores que se han analizado para la elaboración del mismo.

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

5.1 Condiciones generales de la plantilla

A fecha de diciembre de 2020, se observa una ligera masculinización de la plantilla de la RTVA y CSRTV. De un total de 1455 personas que integran la plantilla de la RTVA y CSRTV, el 61,51% son hombres y el 38,49% son mujeres.

La distribución de hombres y mujeres por tramos de edad está ligeramente masculinizada. El tramo de edad de 60-65 años, es en el que se observa mayor presencia de hombres, un 70,59% frente al 29,61% de mujeres. La edad de los hombres es más elevada que la de las mujeres. El tramo de edad correspondiente a los mayores de 65 años está ocupado exclusivamente por hombres.

La mitad de la plantilla de RTVA y CSRTV tiene una antigüedad superior a los 25 años. La antigüedad de los hombres es superior a la de las mujeres.

La distribución de hombres y mujeres del personal laboral en los distintos niveles salariales es paritaria excepto, en el nivel B03, donde la presencia de hombres es mucho más elevada que la de las mujeres.

La presencia de hombres y mujeres en los órganos de dirección no es paritaria, observamos en ellos un 67,65% de presencia masculina frente a un 32,35% de presencia femenina. En el caso de los hombres y mujeres, refrendados por el Parlamento andaluz, para formar parte del Consejo de Administración, se observa paridad. El Nivel A0, unipersonal por definición y también de extracción parlamentaria, está ocupado exclusivamente por un hombre.

Destaca la importante masculinización de los niveles ocupados por un mayor número de personal directivo: A2 y A4 (8 y 10 personas respectivamente), donde se consigna un 75% hombres y un 25% de mujeres, y un 80% de hombres y un 20% de mujeres, respectivamente. En el nivel A3 la presencia de hombres y mujeres es paritaria.

El 75,56% de la plantilla es personal fijo y el 24,44% es temporal. Del total de personas con contrato fijo, el 35,40% son mujeres frente al 64,60% de hombres. Del total de personas con contrato temporal, el 49% son mujeres y el 51%, hombres. La jornada de la mayor parte de la plantilla 92,44% es a tiempo completo. Del total de personas que tienen jornada a tiempo parcial, 7,56% de la plantilla, el 50% son mujeres.

5.2 Condiciones de trabajo

El total de personas sometidas a turnos en RTVA y CSRTV es superior al del personal que tiene turno fijo. Se observa que la proporción de hombres sometidos a turnos (64.96%) es superior al de mujeres (35.04%)

La participación de hombres y mujeres respecto del total de suspensiones de contrato está dentro de los límites de la participación equilibrada, un 41.72% de mujeres frente al 58.28% de hombres. No obstante, resulta llamativa la superior participación de las mujeres en determinado tipo de suspensiones de contrato como la relativa al Agotamiento de IT, un 84.62% frente al 15.38% de hombres. Respecto a la suspensión de contratos por accidente laboral, aunque la participación de hombres y mujeres está dentro de los límites de la participación equilibrada, afecta más a las mujeres que a los hombres. La incidencia de suspensiones por enfermedad laboral, (incidencia del Covid), fue inferior en las mujeres (32.46%) que en los hombres (67.54%). El porcentaje de mujeres (37.50%) que suspendieron su contrato por excedencia también fue inferior que el de los hombres (62.50%). La participación de las mujeres (33.55%) en las convocatorias de huelga es ligeramente inferior que la participación de los hombres (62.50%).

Respecto a las extinciones de contrato, los datos del diagnóstico señalan que el número de extinciones durante el año 2020 fue superior al número de altas: 45 bajas frente a 35 incorporaciones.

El porcentaje de bajas de mujeres fue del 35,56%, mientras que el de hombres se elevó a 64,44%. Las bajas por finalización de contrato temporal y baja voluntaria afectaron por igual a hombres y mujeres. Sin embargo, el porcentaje de bajas por jubilación es superior en el caso de los hombres. Las bajas por no superar los periodos de prueba de los contratos solo afectaron a los hombres, al igual que las bajas producto de pasar a una situación de incapacidad permanente. El porcentaje de bajas por fallecimiento y por cese también fue superior en los hombres que en las mujeres.

5.3 Selección, contratación y promoción profesional

Los procedimientos para la selección de personal y provisión de plazas en RTVA y CSRTV son consensuados con la representación legal de los trabajadores, tal y como aparecen descritos en el X Convenio Colectivo de referencia, de los artículos 15 al 24.

La contratación de personal se realiza de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, y en las ofertas de empleo de la empresa se hace uso del lenguaje inclusivo. De conformidad con el artículo 24 del X Convenio colectivo, la Mesa de contratación es un órgano

paritario en el que están representadas tanto la Dirección de RTVA y CSRTV como la representación legal de los/las trabajadores/as.

RTVA y CSRTV cuentan con un Reglamento de la Mesa de Contratación. Dicho Reglamento fue negociado, consensuado y modificado, durante el año 2020 con el objetivo de dotar, tanto a los sistemas de provisión de puestos de trabajo con carácter fijo así como a los sistemas de provisión de puestos de carácter temporal, de una mayor agilidad, transparencia y eficacia. Asimismo, la dirección de la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as se comprometieron a uniformar los procedimientos de selección, en un intento de orientar dichos procedimientos a evaluar estrictamente las competencias profesionales necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo. Mediante este nuevo Reglamento de la Mesa de Contratación, se actualizaron los baremos, se definieron por primera vez todos los sistemas de provisión de puestos con carácter temporal así como la prelación de las bolsas de trabajo resultantes de dichos sistemas de provisión. Además, se establecieron los requisitos de formación y experiencia necesarios para acceder a todos los puestos de trabajo definidos en el Convenio Colectivo. Estas modificaciones entraron en vigor a finales del ejercicio 2020, por esta razón aún no se disponen de datos para analizar el impacto de género que las mismas tendrán sobre las nuevas incorporaciones, promoción interna y sobre la movilidad funcional y geográfica.

Durante el ejercicio 2020 se produjeron 39 incorporaciones. De estas, las mujeres representan el 43,59% frente al 56,41% de incorporaciones masculinas. Del total de incorporaciones, las de nuevo ingreso se elevan al 82,05%, y el 10,26% representan las altas producidas por conversión de contrato temporales en contratos indefinidos no fijos, así como por la finalización de excedencias voluntarias y forzosas. La distribución de incorporaciones de mujeres por bolsa de trabajo se eleva al 33,33%, y en el caso de los hombres al 66,67%. Por oferta de trabajo a través del Servicio Andaluz de Empleo la incorporación de mujeres fue de un 40%, no así el de hombres que fue de un 60%. Respecto a las altas de personal directivo por libre designación, la incorporación de mujeres representó el 66,67% y el de los hombres un 33,33%.

En los años 2017 y 2018 la movilidad funcional del personal laboral a posiciones de alta dirección afectó por igual a hombres y mujeres. Sin embargo en los años 2016, 2019 y 2020 afectó a los hombres en porcentajes superiores. Durante los 5 años estudiados, fue 2019 el año en el que se registra el menor porcentaje de mujeres afectadas por la movilidad funcional: 12,50% de mujeres frente al 87,50% de hombres.

Durante los cinco años de estudio, el porcentaje de mujeres que accedieron a un grupo profesional superior fue inferior al de los hombres. Se observa un creciente incremento de participación de las mujeres en el acceso a grupos profesionales superiores. La mayor

participación de las mujeres en el acceso a grupo profesionales superiores se produce durante los años 2018 y 2019.

El porcentaje de mujeres (63,16%) que accedieron a un grupo profesional diferente durante los cinco años de estudio fue superior al de los hombres (36,84%). La mayor participación de las mujeres en el acceso a grupos profesionales diferentes respecto a los hombres se produce durante los años 2016, 2017 y 2020.

La participación de hombres y mujeres en el acceso a la movilidad geográfica voluntaria fue paritaria durante los años 2018 y 2019. Durante los años 2016 y 2020 la participación de los hombres en el acceso a la movilidad geográfica fue superior al de las mujeres.

Durante el año 2017 solamente accedieron mujeres a la movilidad geográfica voluntaria.

5.4 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial

Los datos proporcionados en el Informe de Auditoría que forma parte del diagnóstico, señalan la existencia de una brecha salarial del 4% del salario medio de los hombres respecto del salario medio de las mujeres. Valor muy inferior al límite establecido por la legislación vigente, actualmente fijado en el 25%, según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se puede concluir tras el análisis realizado, que el sistema retributivo de RTVA y CSRTV, S.A., de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. La Agencia y su Sociedad Filial aplican su política salarial, según está recogida en el convenio colectivo de igual forma a mujeres y hombres y prueba de ello es el resultado de una brecha salarial del 4%.

En líneas generales, las mayores diferencias salariales derivan de las características de la empresa: plantilla con mayor presencia de hombres, principalmente en las posiciones con alto contenido técnico, y con una gran antigüedad, superior para los hombres en la mayoría de los casos.

Las diferencias en el salario base y en los complementos salariales entre hombres y mujeres que se constatan en algunos niveles, grupos y puestos derivan de la antigüedad y del consiguiente desigual devengo de trienios, así como del desfase entre alguna de las funciones desarrolladas en la actualidad, todo ello como consecuencia del fuerte impacto de la evolución de las nuevas tecnologías en el sector audiovisual.

Destacamos los resultados del análisis Retributivo por niveles salariales en los que aparece brecha de género.

Nivel B01, nivel ocupado por un 58% de hombres frente al 42% de mujeres. Es el nivel que presenta mayor diferencia retributiva, la retribución total (salario base + complementos) de los hombres es un 10% superior a la de las mujeres. El menor importe de salario base y de complementos salariales de las mujeres se debe a la existencia de dos contratos de relevo. La elevada diferencia en los complementos no salariales a favor de las mujeres es debida a la situación de una trabajadora que la mitad de las horas del periodo 2020 se encontraba de baja.

Nivel B02, nivel ocupado en un 52% por mujeres y un 48% por hombres. La brecha salarial en la retribución total normalizada es del 7%. Analizando los componentes salariales, se obtiene una diferencia a favor de los hombres del 2% en el Salario base y del 18% en los complementos salariales esto se debe a los contratos de relevo de varias trabajadoras.

Nivel B03, nivel ocupado mayoritariamente por hombres (76%), las mujeres representan el 24% de los efectivos de dicho nivel. En la retribución total (salario base más complementos) la brecha salarial es del 4%. El salario base de los hombres es superior al de las mujeres un 5% y los complementos salariales en un 16%, esto se debe a que los hombres perciben un mayor número de trienios por tener mayor antigüedad. La diferencia a favor de las trabajadoras en el complemento no salarial del 61% se debe a la retribución de bajas IT/AT.

En los niveles de dirección la mayor diferencia salarial se produce en el nivel A02 donde la retribución total de los hombres es un 3% superior a la de las mujeres. En este nivel salarial los hombres representan un 82% frente al 18% de mujeres. La retribución total de los hombres es superior un 3%, lo cual es debido a que en los últimos días del año se produjeron cambios en la dirección, que arrojan esa pequeña diferencia.

Del análisis retributivo por grupos profesionales destacamos los resultados que presentan brecha de género

Jefe/a sección área técnica En este grupo profesional los hombres representan el 91%, y lo integran 10 hombres y 1 mujer. En el análisis encontramos una brecha salarial del 40%. Este dato se explica por la presencia de una sola mujer en el grupo y con contrato de relevo. Por otro lado, observamos con claridad que el devengo de un mayor número de trienios a los hombres, es el hecho que explica la diferencia del 84% en los complementos salariales. La diferencia del 79% en los complementos no salariales se debe al abono de las prestaciones IT y AT de un/a trabajador/a.

Técnico/a superior informático, grupo profesional con composición equitativa ocupado por tres hombres y tres mujeres. Encontramos que la diferencia en la retribución total es superior en los hombres frente a las mujeres en un 32%. La diferencia del 13% en el salario base es consecuencia del percibo por parte de los hombres de un mayor número de trienios.. La brecha en el importe percibido por complementos salariales es de un 61%, se debe a que en este grupo profesional los trabajadores tienen asignadas funciones de coordinación o se les requiere una responsabilidad de cualificada complejidad superior al normal exigible al grupo profesional. Hay una trabajadora que también tiene asignadas funciones de especial responsabilidad.

Productor/a musical televisión, grupo ocupado por un hombre y una mujer la diferencia en la retribución total del 30%, se debe a que el trabajador realiza funciones de coordinación y se le requiere una mayor responsabilidad de cualificada complejidad superior al normal exigible al grupo profesional. Esto afecta al salario base con una diferencia del 30%, ya que las pagas extras incluyen el prorrateo de los complementos percibidos los seis meses anteriores y en mayor medida a los complementos salariales con una diferencia del 69%.

Auditor/a, grupo profesional con mayor presencia de mujeres (67%), concretamente está compuesto por tres efectivos, dos mujeres y un hombre. Existe una brecha en la retribución total del 27% producida porque una trabajadora tiene un contrato de relevo. La retribución del trabajador y la trabajadora que conforman este grupo, con contrato indefinido, está equiparada en todos los componentes salariales, pero la media se ve afectada por la retribución del contrato de relevo.

Jefe/a departamento recursos y servicios, en este grupo profesional los hombres representan el 67%, concretamente lo componen cuatro hombres y dos mujeres. La diferencia salarial total es del 20%. Una de las trabajadoras que pertenece a este grupo profesional tiene un contrato de relevo, lo cual afecta a todos los componentes salariales, principalmente a los complementos salariales a través de los cuales se retribuyen el desempeño de funciones de coordinación o mando funcional y la responsabilidad de cualificada complejidad que excede del normal exigible al grupo profesional. El personal con contrato indefinido que compone este grupo, además, percibe mayor porcentaje en los complementos de cantidad y calidad del trabajo y en concepto de disponibilidad ya que prolongan o modifican habitualmente sus jornadas de trabajo, condiciones de horarios.

Iluminador/a, grupo profesional ocupado en su mayoría por hombres que representan el 80%, concretamente está formado por 4 hombres y una mujer. El análisis de la brecha salarial se ve influido porque la valoración se realiza con una trabajadora. La diferencia en la retribución total del 20% superior de los hombres respecto a la mujer se debe a la elevada antigüedad de algunos/as trabajadores/as. Todos los efectivos tienen complemento de

disponibilidad ya que prolongan o modifican habitualmente sus jornadas de trabajo, y condiciones de horarios.

Secretario/a de redacción, grupo ocupado en su mayoría por mujeres, que representan el 67% del mismo, concretamente está compuesto por 10 trabajadoras y 5 trabajadores. El grupo presenta una diferencia retributiva total del 13%. La retribución media de las trabajadoras se ve afectada por un contrato de relevo a tiempo parcial. La diferencia en el salario base (3%) y principalmente en los complementos salariales (29%) es debida a la mayor retribución a un trabajador en concepto de mayor calidad del trabajo, y asignación de funciones adicionalmente a las propias de su grupo profesional, además de realizar alguna jornada de trabajo en sábados, domingos o festivos.

Técnico/a auxiliar electrónica, grupo ocupado un 96% por hombres, concretamente 27 hombres y una mujer. La brecha en su retribución total es del 13%. La trabajadora percibe retribución por mayor formación y calidad del trabajo, así como por la prolongación o modificación de su jornada de trabajo habitualmente. La brecha en salario base (5%) y en complementos salariales (15%) se produce porque algunos trabajadores realizan actividades de coordinación o mando operativo, se les exige una responsabilidad de cualificada complejidad superior al normal exigible al grupo profesional y/o desempeñan funciones distintas a las de su puesto de trabajo.

Titulado/a superior, colectivo en el que los hombres representan el 75% y está compuesto concretamente por 9 hombres y 3 mujeres. La diferencia salarial del 10% en la retribución total (2% en el salario base y 23% en los complementos salariales) se debe a que este perfil profesional está asignado a distintas áreas estratégicas de la empresa y realizan diversas actividades de coordinación. Dos trabajadores desempeñan tareas por las que se le retribuye una mayor calidad en el trabajo. La diferencia en los complementos no salariales del 81% se produce por las necesidades del puesto de trabajo. Un trabajador ha realizado desplazamientos, retribuidos mediante plus de kilometraje y dietas

Del análisis retributivo por puestos profesionales destacamos los resultados que presentan brecha de género

Técnico/a de desarrollo y mantenimiento, en este puesto las mujeres representan el 67% del total de efectivos, concretamente está ocupado por 2 mujeres y 1 hombre. Los efectivos tienen contratos a tiempo parcial (jubilación parcial y relevo). La superior retribución total de los hombres respecto a las mujeres es del 49% debiéndose a que los contratos de las mujeres son de relevo, lo que repercute en el menor salario base (siendo el del hombre un 23% superior). La brecha en los complementos salariales es de un 87%, es diferencia se debe a la

elevada antigüedad del trabajador, frente a la reciente incorporación de las dos mujeres en el puesto.

Jefe/a de sección planificación tesorería, el puesto cuenta con dos efectivos un hombre y una mujer. La diferencia en la retribución total del 39% se debe al contrato de relevo de la trabajadora, esto afecta al salario base que presenta una diferencia del 5% y en mayor medida a los complementos salariales con una diferencia del 68%. Así mismo, destaca la elevada antigüedad del trabajador.

Jefe/a sección relaciones exteriores, puesto ocupado por un trabajador y una trabajadora. La diferencia retributiva total del 24% se debe al contrato de relevo de ésta última. La brecha se explica por el percibo, por parte del trabajador, de un mayor número de trienios.

Presentador/a, puesto ocupado principalmente por hombres que representan el 67% del mismo respecto al 33% de mujeres. La diferencia en la retribución total (19%) se produce porque uno de los puestos ocupado por un trabajador se le retribuye una mayor calidad del trabajo, ha realizado en el periodo algunas horas nocturnas y ha trabajado en turnos de fin de semana. Esto afecta principalmente a la diferencia en los complementos salariales (40% superior los hombres respecto a las mujeres) y en menor medida en el salario base con una diferencia del 8% superior en los hombres. La diferencia del 90% en los complementos no salariales se debe al abono de desplazamientos por necesidades de la producción (siendo inferior la retribución por dietas y kilometraje a 1.800 euros).

Auxiliar servicios generales, puesto ocupado en su mayoría por hombres, 86%, concretamente cuenta con 6 hombres y una mujer. Presenta una brecha salarial total del 15%. La diferencia principal en la retribución se debe a la elevada antigüedad de los trabajadores y la mayor retribución de algunos de ellos en concepto de mayor calidad en el trabajo y realizar alguna jornada de trabajo en festivo. Esto explica la brecha del 3% en el salario base y del 36% en los complementos salariales.

Mozo/a, puesto ocupado mayoritariamente por hombres 80%, las mujeres representan el 20%. Presenta una brecha salarial del 14%. De la misma forma, la principal diferencia salarial se produce por la mayor antigüedad de los trabajadores. Además, hay trabajadores que perciben el plus de disponibilidad pues prolongan o modifican su jornada de trabajo más de 15 días al mes y el Plus de trabajo por realizar alguna jornada en fin de semana. Esto repercute en la diferencia a favor de los hombres del salario base (18%) y en mayor medida de los complementos salariales (47%).

Ayudante/a técnico electrónico, puesto técnico que se encuentra masculinizado. Los hombres representan el 96%, concretamente está compuesto por 27 hombres y una mujer. Presenta una brecha salarial total del 13%. La retribución de la trabajadora está dentro de la media del puesto, pero se producen diferencias salariales en el salario base (5%) y en los complementos salariales (15%), debido a que determinados trabajadores desempeñan funciones de especial responsabilidad, mayor calidad o desempeña adicionalmente funciones distintas a la de su puesto de trabajo, dentro de su nivel salarial..

5.5 Conciliación y corresponsabilidad

RTVA cuenta con una **Guía de Conciliación** que contiene todas las licencias y permisos previstos en Convenio Colectivo y en el EBEP para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

Respecto del uso que la plantilla hace de los diferentes permisos y licencias se observa que:

Del total de personas trabajadoras en RTVA y CSRTV con jornada a tiempo parcial (108), 98 tienen suscrito contrato a tiempo parcial y 10 reducen su jornada acogidos a diferentes motivos.

La participación de hombres y mujeres en las reducciones de jornada es paritaria, siendo la participación de las mujeres (66.67%) en las reducciones de jornada por cuidado de familiar superior a la de los hombres (33.33%).

De las reducciones de jornada por cuidado de menor, y de las reducciones de jornada retribuidas por cuidado de familiar, exclusivamente hacen uso de ellas los hombres.

En cambio, de la reducción de jornada para perfeccionamiento profesional exclusivamente hacen uso de la misma las mujeres. En las reducciones de jornada retribuida por recuperación de enfermedad grave o accidente (ENF/AC) exclusivamente participan mujeres.

La participación de hombres y mujeres en las excedencias por cuidado de familiar es paritaria: 50.00% de mujeres y 50.00% de hombres. De las excedencias por cuidados de hijos exclusivamente hacen uso las mujeres.

De las excedencias voluntarias y de las excedencias por nombramiento de cargo directivo tanto en la RTVA como en CSRTV, exclusivamente hacen uso los hombres.

Respecto de la participación de hombres y mujeres en el total de los permisos retribuidos en RTVA y CSRTV el uso de los mismos es paritaria.

Cabe señalar que:

- Los tipos de permisos en los que la participación de las mujeres es marcadamente inferior a la de los hombres son: permiso para exámenes, y permiso por fallecimiento de familiar.
- Los permisos en los que la participación de las mujeres es marcadamente superior al de los hombres son: permiso por lactancia acumulada, y por matrimonio de familiares.
- El porcentaje de participación de hombres y mujeres en la RTVA en el uso de los turnos favorables no es paritario: 67% de mujeres frente al 33% de hombres.
- El porcentaje de participación de las mujeres en los turnos favorables para desarrollar funciones relacionadas con el cuidado de familiares representa el 100%.
- El porcentaje de participación de los hombres en turnos favorables para realizar estudios se eleva al 100%.

5.6 Infra representación femenina en las unidades organizativas, por grupos profesionales y por puestos

La empresa, RTVA y CSRTV, se estructura en 28 unidades organizativas de las que solo 9 se ajustan a los criterios de paridad, dado que 14 de ellas están compuestas mayoritariamente por hombres y 5 mayoritariamente por mujeres. Si tenemos en cuenta el centro de trabajo, se observa que la plantilla de todos los Centros Territoriales que ejercen su actividad fuera de Sevilla, (Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Málaga, y Jaén), presentan una masculinización de sus plantillas. Solo se observa paridad en el Centro de trabajo de Algeciras, y en Cartuja. En el centro de trabajo ubicado en Madrid, así como en el Pabellón de Retevisión, hay una evidente feminización de la plantilla, mientras que en el Polígono Pisa trabajan solo hombres.

Es muy destacable la importante presencia de hombres en las plantillas de las áreas técnicas: Jefatura de Redes y Sistemas, Jefatura de Ingeniería, y Dirección Técnica y la masculinización del 81,5% de la plantilla en la unidad organizativa correspondiente a la Dirección de la Radio. En el área de Dirección de Producción y Diseño de Televisión, la presencia masculina representa el del 73,13%, y en la unidad correspondiente a la Dirección Corporativa el 73,8% de la plantilla está compuesta por hombres.

Notable es también la presencia masculina en el apartado referido a la representación sindical, área en la que se observa un 76% de presencia masculina frente al 21,43% de la femenina.

Los grupos profesionales y puestos de trabajo en la RTVA y CSRTV, incluidos en sus correspondientes niveles salariales y recogidos en el X Convenio Colectivo, son 66 en total. De ellos, 21 están ocupados exclusivamente por hombres, 3 están ocupados exclusivamente por mujeres, 12 son paritarios, 19 están masculinizados, y 7 feminizados.

El porcentaje de grupos profesionales en RTVA y CSRTV exclusivamente ocupados por hombres representan el 33,82% del total frente al 4,41% de los exclusivamente ocupados por mujeres. El porcentaje de grupos profesionales en los que hombres y mujeres están representados paritariamente es del 17,65%. Los grupos profesionales masculinizados constituyen un 33,82%, y los grupos profesionales feminizados representan el 10,29%.

El número de grupos profesionales ocupados exclusivamente por hombres se eleva a 23. Destaca la plena masculinización de grupos cuya actividad se desarrolla en las áreas técnicas: oficial técnico electricista, conductor polivalente unidad móvil, técnico electricista, operador de luminotecnia.

Respecto a los grupos profesionales masculinizados, destaca la importante masculinización de las áreas relacionadas con Realización, Cámaras y Mezcladores/as, Jefatura Área Técnica, Documentación y Archivo, Operadores/as de Sonido, Operadores/as Informáticos, Programadores/as, Técnicos/as Auxiliares Electrónica, Técnicos/as Electrónicos, Presentador/a, Servicios Generales, y Titulados/as Superiores.

De los 114 puestos de trabajo existentes en RTVA y CSRTV casi la mitad, un 45,61%, están ocupados exclusivamente por hombres. Mayoritariamente estos puestos se hallan encuadrados en las áreas técnicas, servicios generales, contratación y compras. Se trata de 52 puestos de trabajo de los que 24 son jefaturas de sección o área ocupadas por hombres, frente a las 13 jefaturas de sección o área ocupadas por mujeres.

Respecto a los puestos de trabajo masculinizados, indicar que se elevan a 21 y, de nuevo, es una constante, que la mayoría estén relacionados con las áreas técnicas: Realización, Operadores/as de Cámara, Titulados Superiores ..., siendo muy significativos los datos de los Técnicos/as Electrónicos y Ayudantes, así como el de los Operadores/as de Sonido, puesto en el que más de un 90% son hombres.

5.7 Uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Comunicación y relaciones con el exterior

Se ha observado una importante ausencia en la utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas tanto de CSRTV, y RTVA. Esa ausencia afecta a los documentos de uso interno, la Intranet, a todas las informaciones que se elaboran en las plataformas de difusión de la empresa, el Libro de Estilo que data de 2004 y las comunicaciones que se elaboran para el trabajo con el exterior. Esta destacable ausencia traslada una desigualdad de género ostensible, impropio de los tiempos y legislación actual, lo que genera una cultura poco sensible con la erradicación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Detectar y erradicar los sesgos y estereotipos, e integrar la perspectiva de género de manera transversal, es uno de los objetivos de este Plan de Igualdad que no puede obviar la importancia del lenguaje, máxime cuando se trata de una empresa de comunicación donde la recepción de los mensajes es prioritario. Se observará que se aplicarán medidas para subsanar esta ausencia de equidad lingüística.

5.8 Formación

La Comisión de formación es la competente en el diseño y aprobación del plan anual de formación, que se valora atendiendo a las siguientes premisas: peticiones expresas de los diferentes departamentos, peticiones de colectivos de trabajadores/as, listas de espera en cursos realizados en ediciones anteriores y sugerencias de la propia comisión de formación.

En el diagnóstico hemos observado que la formación realizada en materia de igualdad se ha circunscrito a la formación de la Comisión de Igualdad, y un módulo básico al que toda la plantilla ha tenido acceso. Lo que nos hace replantarnos la necesidad de formación para toda la plantilla en materia de igualdad, violencia de género y prevención del acoso. Se observa, además, que los/las participantes en los cursos de formación ofertados son mayoritariamente hombres; de los 470 trabajadores/as que realizaron formación en 2020, sólo el 27,45% eran mujeres, frente al 72,55% de hombres. Lo que nos lleva a plantear un estudio que analice y profundice en las causas de desigualdad a la hora de destinar tiempo a la formación. Es cierto que el año analizado, 2020, ha sido un año complicado por la pandemia, que obliga a la suspensión de muchos de nuestros cursos, pero eso no impide analizar las brechas y las materias que impartimos en formación, materias que deben incluir, todas, la perspectiva de género. De igual manera nos parece importante analizar tanto el número de formadores como de formadoras, con el fin de visibilizar y poder definir mejor la formación ofertada y recibida por la plantilla.

5.9 Salud laboral

La RTVA y su sociedad filial CSRTV, cuentan con diversas herramientas para la prevención del acoso y la violencia. Se cuenta con un protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo de fecha 19 de octubre de 2015; una guía de actuación contra la violencia machista y su tratamiento de 2010, y, forma parte de nuestro ordenamiento jurídico, el protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas publicas víctimas de violencia de género, publicado en el BOJA numero 48 de 9/03/2018.

Por otro lado, la RTVA ha realizado actuaciones y medidas de sensibilización contra la Violencia de Género con la emisión de campañas institucionales y de producción propia. A pesar de los esfuerzos observados se necesita seguir trabajando en la actualización de nuestros protocolos, así como en la generación de contenidos y espacios que informen y sensibilicen a la población sobre la Violencia de género.

Se cuenta con un Servicio de Prevención Mancomunado RTVA y CSRTV. Una unidad básica de Salud. Y hemos observado la necesidad de que tanto los protocolos de actuación en materia preventiva como las evaluaciones de riesgo se aborden con una perspectiva de género.

En materia de formación, el año analizado y por la circunstancia de la pandemia, se centró en medidas de prevención de la COVID-19.

Detectamos la necesidad de analizar cómo afecta el desarrollo de la actividad laboral a los trabajadores y trabajadoras en las diferentes ocupaciones, diferenciándolas por sexo.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general que se pretende alcanzar con el Plan de Igualdad de RTVA es el siguiente:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para la consecución de un cambio en la organización.
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa, promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y puestos de responsabilidad.

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

- 1- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional de RTVA y CSRTV
- 2- Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los puestos en los que se han detectado ausencia de paridad.
- 3- Favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.
- 4- Garantizar que la evaluación de Riesgos laborales incluya la perspectiva de género.
- 5- Impulsar medidas que incidan en la salud física y emocional de las mujeres.
- 6- Adecuar los procedimientos de actuación en los protocolos de acoso a la normativa actual.
- 7- Equilibrar la participación de las mujeres en la oferta formativa.
- 8- Garantizar formación especializada en igualdad a los integrantes de todas las Mesas paritarias de RTVA y CSRTV.
- 9- Incorporar la perspectiva de género en la emisión de contenidos de Radio, Televisión y Media.
- 10- Garantizar la paridad de presencia femenina y masculina en los espacios de emisión de los contenidos de CSRTV y Media.
- 11- Velar para que las empresas proveedoras tengan un compromiso claro con la igualdad.
- 12- Avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en los cuidados para una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.
- 13- Visibilizar interna y externamente la implicación de la empresa en la lucha por la igualdad de género.
- 14- Aplicación del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y soportes de emisión.

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

- 1.- TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD*
- 2.- FORMACIÓN*
- 3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SISTEMA RETRIBUTIVO.*
- 4.- PROMOCIÓN, CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN*
- 5.- CONCILIACIÓN*
- 6.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN*
- 7.- COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA EMPRESA Y CREACIÓN DE CONTENIDOS*

7.-MEDIDAS DE IGUALDAD

EJE 1. TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Política y Cultura de la Organización |
| Medida | Mantenimiento, para que quede constancia en los sucesivos contratos programas que suscriba la dirección, del compromiso de adhesión de la RTVA y CSRTV a los principios de igualdad entre hombres y mujeres. |
| Objetivos que persigue | Mantener y reforzar el compromiso de RTVA y CSRTV con la igualdad. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla, así como la sociedad andaluza en su conjunto. |
| Cronograma de implantación | En la elaboración y firma de los sucesivos contratos programa |
| Responsable | Dirección General RTVA Delegación de Igualdad |
| Recursos asociados | Los necesarios para llevarlas a cabo |
| Indicadores de Seguimiento | Inclusión de una cláusula específica en el texto del contrato-programa |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Gestión de la Igualdad |
| Medida | <p>Dotar a la Delegación de Igualdad de mayores competencias, recursos humanos y presupuestarios, para implementar la cultura de la igualdad en toda la organización.</p> <p>Creación de un Área de Gestión de y para la Igualdad. (Creación de un Departamento de Igualdad)</p> |
| Objetivos que persigue | Desarrollar la transversalidad de la igualdad en todos los procesos de organización interna, así como en los contenidos de los programas y producciones multimedia, en todos los soportes y canales de comunicación de CSRTV y RTVA |
| Personas destinatarias | Totalidad de la plantilla de CSRTV y RTVA, Empresas de producción de programas y colaboraciones profesionales que trabajan para RTVA y CSRTV. |
| Cronograma de implantación | <p>La referida a la totalidad de la plantilla: durante la vigencia del plan.</p> <p>La referida a las empresas de producción: a partir del primer trimestre de 2023</p> <p>La referida a las colaboraciones profesionales : a partir del primer trimestre de 2023</p> |
| Responsable | Dirección General RTVA y CSRTV Dirección de Organización y RR.HH |
| Recursos asociados | Los necesarios para llevarlas a cabo |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Verificación dotación recursos humanos. ▶ Verificación de dotación presupuestaria ▶ Verificación creación Área de Gestión de y para la Igualdad (Departamento de igualdad) |

EJE 2: FORMACIÓN

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Formación |
| Medida | Formación en igualdad entre mujeres y hombres, dentro del horario laboral, dirigida especialmente a dirección, mandos intermedios, y personas responsables de la gestión. |
| Objetivos que persigue | Introducir los preceptos de igualdad en la gestión de la empresa |
| Personas destinatarias | Dirección, mandos intermedios, y personas responsables de la gestión. Totalidad de la plantilla de CSRTV y RTVA |
| Cronograma de implantación | Vigencia del plan de Igualdad |
| Responsable | Dirección de Organización y RR.HH / Formación Comisión de Formación |
| Recursos asociados | Todos aquellos que intervienen en los procesos de formación. |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Número y porcentaje de asistentes desagregados por sexo y acción formativa. ▶ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral ▶ Aprobación y desarrollo del Plan de Formación en Igualdad. ▶ Acuerdos y actas de la Comisión de Formación ▶ Número de cursos ofertados ▶ Número de instructores e instructoras que han impartido la formación ▶ Número de delegados y delegadas sindicales participantes de esta formación. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Formación |
| Medida | Formar en igualdad a la Comisión paritaria de la VPT con el objetivo de eliminar los sesgos de género en la valoración de puestos de trabajo. |
| Objetivos que persigue | Dotar de herramientas a la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo para la realización de la VPT con perspectiva de género. Eliminación de sesgos de género en la Valoración de Puestos de Trabajo. |
| Personas destinatarias | Los/las integrantes de la Comisión paritaria de la VPT de la CSRTV y RTVA |
| Cronograma de implantación | A lo largo de 2023 (primer trimestre) |
| Responsable | Dirección de RRHH/Formación Comisión de Formación |
| Recursos asociados | Todos aquellos que intervienen en los procesos de formación. |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Número y porcentaje de asistentes desagregados por sexo y acción formativa. ▶ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral |

| FICHA DE MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Formación |
| Medida | Formar en igualdad a la Mesa paritaria de Contratación para la eliminación de los sesgos de género en la selección y promoción profesional de la plantilla. |
| Objetivos que persigue | Dotar de herramientas a la Mesa paritaria de Contratación para la eliminación de los sesgos de género en los procesos selectivos. Eliminación de los sesgos de género en los procesos selectivos. |
| Personas destinatarias | Los/las integrantes de la Mesa de Contratación de RTVA y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Primer Trimestre del ejercicio 2023 |
| Responsable | Departamento de RRHH/Formación Comisión de Formación |
| Recursos asociados | Todos aquellos que intervienen en los procesos de formación. |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Número y porcentaje de asistentes desagregados por sexo y acción formativa. ▶ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral |

| FICHA DE MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Formación |
| Medida | Realizar un análisis de las razones que dan lugar a una menor participación de las mujeres de la empresa en los planes formativos. |
| Objetivos que persigue | Equilibrar la participación de las mujeres en la oferta formativa. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Cronograma de implantación | Desde el primer trimestre de 2023 al 31 de diciembre de 2024. |
| Responsable | Comisión de Formación |
| Recursos asociados | Todos aquellos que intervienen en los procesos de formación. |
| Indicadores de Seguimiento | Verificación de la realización del análisis |

| FICHA DE MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Formación |
| Medida | Formación obligatoria en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, y en el abordaje e intervención en violencia de género y conciliación de la vida familiar y laboral. Claves para la gestión de la igualdad en la empresa y planes de igualdad. |
| Objetivos que persigue | <p>Garantizar formación especializada y avanzada en materia de igualdad a los componentes de la Comisión y Subcomisión de Igualdad.</p> <p>Cumplir con el Mandato de Estado contra la Violencia de Género</p> |
| Personas destinatarias | Integrantes Comisión y Subcomisión de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad |
| Responsable | Comisión de Formación |
| Recursos asociados | Todos aquellos que intervienen en los procesos de formación. |
| Indicadores de Seguimiento | Número de cursos realizados on-line y presencial |

EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SISTEMA RETRIBUTIVO.

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Clasificación Profesional |
| Medida | Realizar Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género. Se recomienda Herramienta Diseñada por Ministerio de Igualdad |
| Objetivos que persigue | Garantizar el Principio de Igualdad en el Sistema de Clasificación Profesional de RTVA y CSRTV |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla de RTVA Y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad. |
| Responsable | Dirección de Organización y RRHH Comisión Paritaria Valoración VPT. |
| Recursos asociados | Personal de todas las áreas implicadas en el proceso. Asesor/a Especialista en valoración de puestos de trabajo con Perspectiva de Género. |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Realización de la Valoración de Puestos de Trabajo ▶ Verificación de definición perfiles y puestos con perspectiva de género. ▶ Nº y porcentaje desagregado por sexo de puestos que han visto modificada su clasificación profesional. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Retribución |
| Medida | Favorecer un sistema retributivo transparente dando conocimiento del mismo a los Representantes Legales de la plantilla. |
| Objetivos que persigue | Vigilar la aplicación de la política salarial para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla de RTVA Y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Anualmente, durante la vigencia del plan |
| Responsable | Dirección de Organización y RRHH |
| Recursos asociados | Personal de todas las áreas implicadas en el proceso. |
| Indicadores de Seguimiento | Comunicaciones realizadas a la representación de la plantilla. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Clasificación Profesional |
| Medida | Utilizar el lenguaje inclusivo de la Relación de Puestos de trabajo y otras herramientas de RRHH, con perspectiva de género. |
| Objetivos que persigue | Desarrollar e implementar un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género. |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla de RTVA Y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad. |
| Responsable | Dirección de Organización y RRHH. Delegación de Igualdad. |
| Recursos asociados | Personal de todas las áreas implicadas en el proceso. Asesor/a Especialista en utilización del lenguaje inclusivo |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de puestos de la RPT revisados ▶ Total de Puestos |

EJE 4: PROMOCIÓN, CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Promoción Profesional |
| Medida | Incluir como criterio de selección y promoción la preferencia del sexo infra-representado en caso de igualdad de méritos y capacidades. |
| Objetivos que persigue | Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los puestos en los que se ha detectado ausencia de paridad. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de RTVA Y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Vigencia del Plan de Igualdad |
| Responsable | Mesa de Contratación Tribunales descritos en convenio |
| Recursos asociados | Personal adscrito a todas las áreas implicadas los procesos de selección |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en los procesos de selección y promoción. ▶ Número de procesos de selección y promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. ▶ Nº y porcentaje desagregado por sexo de las candidaturas presentadas en los procesos de promoción ▶ Nº y porcentaje desagregado de puestos en los que se ha alcanzado paridad |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Selección y Contratación |
| Medida | Inclusión en los pliegos de condiciones de incentivos puntuables para aquellas empresas que contemplen medidas de igualdad en su funcionamiento. |
| Objetivos que persigue | Velar porque las empresas proveedoras tengan un compromiso claro con la igualdad. |
| Personas destinatarias | Empresas subcontratadas |
| Cronograma de implantación | Durante toda la duración de Plan |
| Responsable | Dirección Corporativa RTVA |
| Recursos asociados | Los necesarios para llevarlas a cabo |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Empresas que trabajen para Canal Sur con menos de 50 trabajadores/as y que tengan medidas que favorezcan la igualdad. ▶ Empresas que trabajen para Canal Sur con menos de 50 trabajadores/as con planes o medidas contra el acoso sexual. ▶ Empresas que trabajen para Canal Sur y contraten víctimas de la violencia de género. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Promoción Profesional |
| Medida | Dar a conocer y difundir los requisitos de promoción profesional de RTVA y CSRTV, con perspectiva de género. |
| Objetivos que persigue | Favorecer la promoción interna en aquellos puestos más masculinizados y feminizados. Garantizando la objetividad y transparencia en los procesos de promoción interna. |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla de RTVA Y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad |
| Responsable | Dirección de Organización y RRHH. Área de Comunicación interna |
| Recursos asociados | Personal de todas las áreas implicadas en el proceso. |
| Indicadores de Seguimiento | Número de visitas y número de publicaciones para cada puesto vacante desagregado por sexo. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Promoción profesional |
| Medida | Impulsar la actualización de las cualificaciones profesionales de cada persona trabajadora al objeto de conocer su perfil profesional y conocer sus competencias y potencialidad para su movilidad funcional, con perspectiva de género. |
| Objetivos que persigue | Garantizar la objetividad y transparencia en los procesos de promoción interna. Favoreciendo aquellos puestos más masculinizados y feminizados. |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla de RTVA Y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad. |
| Responsable | Dirección de Organización y RRHH |
| Recursos asociados | Personal de todas las áreas implicadas en el proceso. |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Implantación de herramienta de gestión RRHH ▶ Número de fichas de personal completadas. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Promoción profesional |
| Medida | Promover el equilibrio de representación de mujeres y hombres en los distintos grupos, niveles y puestos, facilitando el acceso o promoción de los puestos menos representados. |
| Objetivos que persigue | Favorecer la promoción interna en aquellos puestos más masculinizados y feminizados. Garantizando la objetividad y transparencia. |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla de RTVA Y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Anualmente, durante la vigencia del plan. |
| Responsable | Dirección Corporativa RTVA Dirección de Organización y RRHH. |
| Recursos asociados | Personal de todas las áreas implicadas en el proceso. Asesor/a Especialista en valoración de puestos de trabajo con Perspectiva de Género. |
| Indicadores de Seguimiento | Para cada grupo, Nivel Puesto (número mujeres-número hombres)/ Total mujeres |

EJE 5: CONCILIACIÓN

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Conciliación |
| Medida | Impulsar el uso de video conferencias en reuniones. |
| Objetivos que persigue | Favorecer la conciliación de la vida personal y laboral evitando viajes y desplazamientos. |
| Personas destinatarias | Representación legal de las personas trabajadoras. Toda la Plantilla de RTVA y CSRTV. Dirección RTVA y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Vigencia del Plan de Igualdad |
| Responsable | Dirección Corporativa RTVA Responsable Área de Sistemas de Gestión Corporativa |
| Recursos asociados | Recursos Técnicos Necesarios para facilitar las video conferencias |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de video conferencias realizadas durante la vigencia del plan. ▶ Número de participantes desagregado por sexo en video conferencias. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Conciliación |
| Medida | Solicitar un estudio de flexibilidad horaria dirigido a la conciliación de la vida personal y familiar, recogiendo un apartado específico con las repercusiones que para la conciliación tienen los cambios de turno. |
| Objetivos que persigue | Conciliación de vida personal y familiar |
| Personas destinatarias | Totalidad de la plantilla de CSRTV y RTVA. |
| Cronograma de implantación | Primer Semestre del 2023 |
| Responsable | Dirección Organización y RR.HH. |
| Recursos asociados | Los necesarios |
| Indicadores de Seguimiento | Fecha de solicitud del estudio. Fecha Inicio del estudio. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Conciliación |
| Medida | Análisis de los horarios en los que tienen lugar las reuniones de los diferentes Departamentos. |
| Objetivos que persigue | <p>Eliminar el abuso de reuniones en horarios incompatibles con la conciliación de la vida personal.</p> <p>Evitar que las mujeres sean relegadas en los puestos de responsabilidad por razones de conciliación y favorecer así su acceso a los puestos de responsabilidad.</p> |
| Personas destinatarias | Totalidad de la plantilla de CSRTV y RTVA |
| Cronograma de implantación | Vigencia del Plan de Igualdad. |
| Responsable | Todos los Directivos/as de la Empresa y Responsables de Departamentos |
| Recursos asociados | Los necesarios para poner en marcha la medida. |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Nº de reuniones por departamento y área. ▶ Nº de reuniones fuera de la franja horaria donde haya más trabajadores del área. |

EJE 6: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Salud laboral y Prevención |
| Medida | Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género. |
| Objetivos que persigue | Garantizar que la evaluación de Riesgos Laborales incluya la perspectiva de Género |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla |
| Cronograma de implantación | Vigencia del Plan de Igualdad |
| Responsable | Comité de Prevención de Riesgos Laborales |
| Recursos asociados | Todas las Personas que participan en la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales |
| Indicadores de Seguimiento | Número evaluaciones de riesgos laborales realizadas con perspectiva de género. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Salud laboral y Prevención |
| Medida | Impulsar la realización de charlas y conferencias sobre temas que impacten en la salud física y emocional de las mujeres. |
| Objetivos que persigue | Promocionar la salud laboral de las mujeres. |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla |
| Cronograma de implantación | Vigencia del plan de Igualdad |
| Responsable | Comité de Prevención de Riesgos Laborales |
| Recursos asociados | Todas las Personas que participan en la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de Charlas y conferencias realizadas ▶ Número de participantes desagregado por sexo en charlas y conferencias. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Salud laboral y Prevención |
| Medida | Actualización a la normativa vigente y revisión del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Género de RTVA y CSRTV |
| Objetivos que persigue | Adecuar a la normativa actual el procedimiento de actuación en el protocolo vigente en RTVA y CSRTV. |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla |
| Cronograma de implantación | Vigencia del plan de Igualdad |
| Responsable | Comité Prevención de Riesgos Laborales |
| Recursos asociados | Todas las Personas que participan en la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Verificación Revisión del Protocolo Vigente ▶ Relación y número de cambios introducidos en el Protocolo. |

EJE 7: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA EMPRESA Y CREACIÓN DE CONTENIDOS.

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Contenidos |
| Medida | Difusión de contenidos comprometidos con la Igualdad y la creación de contenidos que ayuden a la prevención, sensibilización y erradicación de la Violencia de Género |
| Objetivos que persigue | Incorporar la perspectiva de género en la emisión de contenidos en CSRTV, garantizando la Igualdad |
| Personas destinatarias | La audiencia de CSRTV |
| Cronograma de implantación | Desde la aprobación del Plan de Igualdad |
| Responsable | Dirección adjunta de CSRTV Dirección de Canal Sur Radio Jefatura Canal Sur Media Delegación de Igualdad. |
| Recursos asociados | Personal de todas las áreas implicadas en el proceso de producción de contenidos. |
| Indicadores de Seguimiento | Relación y número de programas destinado a la igualdad en los distintos canales. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Contenidos |
| Medida | Crear una base de datos, para utilización interna, de expertas y tertulianas con el objetivo de conseguir una mayor visibilidad y promoción de la presencia femenina en toda la programación de CSRTV |
| Objetivos que persigue | Promover la igualdad y garantizar la paridad en nuestras emisiones |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla de RTVA Y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Durante la vigencia del plan |
| Responsable | Dirección de Contenidos CSRTV Dirección Técnica CSRTV y RTVA Delegación de Igualdad. Consejo Profesional. |
| Recursos asociados | Personal de todas las áreas implicadas en el proceso. Asesor/a Especialista en Género |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fecha creación base de datos ▶ Nº de consultas realizadas a la base de datos y área que consulta. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Contenidos |
| Medida | Proponer la creación de una herramienta que desagregue los datos por género de nuestros contenidos. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el Principio de Igualdad en la emisión de nuestros contenidos informativos y de entretenimiento. |
| Personas destinatarias | Delegación de Igualdad Departamento de Archivo y Documentación. |
| Cronograma de implantación | Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad. |
| Responsable | Dirección Técnica RTVA y CSRTV Dirección de Archivo y Documentación |
| Recursos asociados | Personal de todas las áreas implicadas en el proceso. |
| Indicadores de Seguimiento | Verificación Implantación de la Herramienta. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Contenidos |
| Medida | Revisión y actualización del Libro de Estilo con perspectiva de género. |
| Objetivos que persigue | Avanzar en la consecución de la igualdad en la sociedad a través de nuestros espacios y programas, tanto de producción propia como los de producción ajena y financiada, en cualquiera de los canales de comunicación de CSRTV. |
| Personas destinatarias | Quienes participan en informativos, programas y Canal Sur Mas. |
| Cronograma de implantación | Tercer trimestre de 2023 |
| Responsable | Dirección General RTVA Dirección de los Servicios Informativos de CSRTV Jefatura Canal Sur Media |
| Recursos asociados | Los necesarios para llevarlas a cabo Asesor/a especialista en Comunicación Audiovisual y Género. |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fecha de inicio actualización Libro de Estilo ▶ Número de cambios introducidos |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Comunicación Externa, Interna y Sensibilización |
| Medida | Implantación en la intranet de un espacio en el que se recoja toda la documentación relativa a igualdad y que afecte internamente a la Agencia (incluido este Plan de Igualdad). Accesibilidad a ese espacio desde la página web. Dar más visibilidad y relevancia a la página de igualdad tanto en la página web como en la plataforma Canal Sur Más para promocionar la equiparación entre hombres y mujeres. |
| Objetivos que persigue | Visibilizar, interna y externamente, la implicación de Canal Sur en la lucha por la igualdad de género. |
| Personas destinatarias | Totalidad de la plantilla de Canal Sur Radio y Televisión Usuarios/as de canalsur web, Canal Sur Más |
| Cronograma de implantación | Durante toda la duración de Plan |
| Responsable | Dirección de Innovación y Negocio. |
| Recursos asociados | Los necesarios para llevarlas a cabo |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Creación de la pestaña en la intranet ▶ Visibilidad del espacio de igualdad en web y plataforma ▶ Número de visitas a estos espacios |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|---|
| Área de Actuación | Comunicación y RRPP |
| Medida | Aplicación del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas realizadas por RTVA y CSRTV. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el Principio de Igualdad y ofrecer una imagen equilibrada de la representación de mujeres y hombres. |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla de RTVA y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Durante el primer trimestre del 2024 |
| Responsable | Dirección General RTVA |
| Recursos asociados | Cursos de formación sobre lenguaje inclusivo para toda la plantilla. |
| Indicadores de Seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Número de cursos realizados ▶ Verificación de Instrucción de la Dirección General sobre el uso del lenguaje inclusivo. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Comunicación |
| Medida | Diseño de campañas internas y externas para transmitir la necesidad de que los hombres se corresponsabilicen en las tareas domésticas y los cuidados. Campaña que se difundirá en todos los soportes: televisión, radio, web y OTT |
| Objetivos que persigue | Avanzar en la corresponsabilidad en los cuidados a terceros entre hombres y mujeres |
| Personas destinatarias | La sociedad andaluza. La plantilla de la RTVA y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Durante toda la duración de Plan |
| Responsable | Dirección Adjunta CSRTV Dirección de Producción. Dirección de Informativos de CSTV Dirección de Informativos de CSR Dirección de Programas Radio. Jefatura Canal Sur Media. |
| Recursos asociados | Los necesarios para llevarlas a cabo |
| Indicadores de Seguimiento | Número de campañas realizadas en todos los soportes e impacto en aquel soporte donde sea cuantificable. |

| FICHA DE LA MEDIDA | |
|-----------------------------------|--|
| Área de Actuación | Violencia de Género |
| Medida | Difusión de los derechos laborales y de seguridad social reconocidos a las víctimas de violencia de género |
| Objetivos que persigue | Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género |
| Personas destinatarias | Toda la Plantilla de RTVA Y CSRTV |
| Cronograma de implantación | Desde la aprobación del Plan de Igualdad. |
| Responsable | Dirección de Organización y RRHH Comisión Paritaria Valoración VPT. |
| Recursos asociados | Personal de todas las áreas implicadas en el proceso. |
| Indicadores de Seguimiento | Reporte y difusión del documento. |

8.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para poder llevar a cabo la aplicación y seguimiento de este Plan de Igualdad se propone la creación de un grupo de trabajo denominado Subcomisión de Igualdad, que formado de manera paritaria entre empresa y parte social, comprobará la aplicación de este Plan de Igualdad y será el encargado de realizar informes y peticiones a los órganos y personas responsables de su aplicación. La Subcomisión de Igualdad responderá ante la Comisión de Igualdad, órgano competente para la aplicación definitiva de este Plan de Igualdad.

9.- EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación y revisión de las medidas corresponderá a la Subcomisión de Igualdad y están recogidas en las propias medidas del Plan de Igualdad, en las que se recoge el cronograma. Esta subcomisión será la responsable de observar la puesta en marcha de las medidas aprobadas y comprobar su implantación.

La fase de seguimiento permitirá conocer el desarrollo de este III Plan de Igualdad, corresponde a la subcomisión elaborar un informe anual de evaluación de cada una de las medidas suscritas en el plan, informe que se presentara ante la Comisión de igualdad para su discusión, aprobación y efectividad de las medidas.

9.1 Comisión de igualdad

La Disposición Adicional décima del vigente Convenio Colectivo, establece la negociación del Plan de Igualdad dentro de los seis meses a la fecha en que éste se suscribe. En cumplimiento de dicha Disposición, en el año 2014 se crea la Comisión de Igualdad, encargada de realizar el II Plan de Igualdad, manteniéndose desde entonces dicha Comisión.

El 19 de diciembre de 2019, la Comisión de Igualdad aprueba su propio Reglamento de funcionamiento e inicia el proceso de negociación del III Plan de Igualdad

9.2 Subcomisión de igualdad

El 17 de febrero de 2021, por delegación de la Comisión de Igualdad, se crea el grupo de trabajo denominado "Subcomisión de igualdad", quien se encargará de los trabajos de elaboración del nuevo plan de igualdad.

Los/Las componentes de la subcomisión de igualdad, son designados/as por la Comisión de Igualdad, velando por la representación de ambos sexos. Será esta Subcomisión de igualdad la encargada del seguimiento del III Plan de Igualdad.

Como herramienta para facilitar el seguimiento del III Plan, se cumplimentará la ficha de seguimiento que se recoge en la Guía de Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas, del Ministerio de Igualdad, siguiendo el cronograma e indicadores acordados y que servirá para la elaboración del informe anual de evaluación

A la finalización de la vigencia del plan se elaborará un informe final de evaluación analizando el cumplimiento de cada una de las medidas, objetivos e indicadores.

Desde la entrada en vigor de este plan, la Comisión de igualdad podrá acordar la revisión del Plan de igualdad a través de la Subcomisión de igualdad, con el objetivo de añadir, mejorar, reorientar, corregir o intensificar alguna de las medidas aprobadas.

En todo caso se realizara una revisión del plan cuando:

- a) Modificación de los requisitos legales de la Ley de igualdad
- b) Modificación jurídica de la empresa
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización y sistema retributivo.

10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

11.- CRONOGRAMA DE IMPLANTACION

| Nº | MEDIDAS III PLAN DE IGUALDAD RTVA Y CSRTV | 2022 T4 | 2023 T1 | 2023 T2 | 2023 T3 | 2023 T4 | 2024 T1 | 2024 T2 | 2024 T3 | 2024 T4 | 2025 T1 | 2025 T2 | 2025 T3 | 2025 T4 | 2026 T1 | 2026 T2 | 2026 T3 |
|----|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | Mantenimiento, para que quede constancia en los sucesivos contratos programas que suscriba la dirección, del compromiso de adhesión de la RTVA y CSRTV a los principios de igualdad entre hombres y mujeres. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Dotar a la Delegación de Igualdad de mayores competencias, recursos humanos y presupuestarios, para implementar la cultura de la igualdad en toda la organización. Creación de un Área de Gestión de y para la Igualdad. (Creación de un Departamento de Igualdad) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Formación en igualdad entre mujeres y hombres, dentro del horario laboral, dirigida especialmente a dirección, mandos intermedios, y personas responsables de la gestión. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Formar en igualdad a la Comisión paritaria de la VPT con el objetivo de eliminar los sesgos de género en la valoración de puestos de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Formar en igualdad a la Mesa paritaria de Contratación para la eliminación de los sesgos de género en la selección y promoción profesional de la plantilla. | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 18 | Análisis de los horarios en los que tienen lugar las reuniones de los diferentes Departamentos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | Impulsar la realización de charlas y conferencias sobre temas que impacten en la salud física y emocional de las mujeres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | Actualización a la normativa vigente y revisión del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razon de Género de RTVA y CSRTV | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Difusión de contenidos comprometidos con la Igualdad y la creación de contenidos que ayuden a la prevención, sensibilización y erradicación de la Violencia de Género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | Crear una base de datos, para utilización interna, de expertas y tertulianas con el objetivo de conseguir una mayor visibilidad y promoción de la presencia femenina en toda la programación de CSRTV. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | Proponer la creación de una herramienta que desagregue los datos por género de nuestros contenidos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 25 | Revisión y actualización del Libro de Estilo con perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | Implantación en la intranet de un espacio en el que se recoja toda la documentación relativa a igualdad y que afecte internamente a la Agencia (incluido este Plan de Igualdad). Accesibilidad a ese espacio desde la página web. Dar más visibilidad y relevancia a la página de igualdad tanto en la página web como en la plataforma Canal Sur Más para promocionar la equiparación entre hombres y mujeres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | Aplicación del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas realizadas por RTVA y CSRTV. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | Diseño de campañas internas y externas para transmitir la necesidad de que los hombres se corresponsabilicen en las tareas domésticas y los cuidados. Campaña que se difundirá en todos los soportes: televisión, radio, web y OTT | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | Difusión de los derechos laborales y de seguridad social reconocidos a las víctimas de violencia de género | | | | | | | | | | | | | | | | | | |