

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Radio Televisión Madrid S.A.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. PROCESO DE ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	8
3.1. FASE 1. PREPARACIÓN	8
3.2. FASE 2. DIAGNÓSTICO.....	9
3.3. FASE 3. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	12
3.4. FASES 4 Y 5. IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	14
4. CONTEXTO DE PARTIDA (CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO).....	14
4.1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	14
4.2. LAS PERSONAS	15
4.3. LOS PROCESOS DE TRABAJO	18
5. PRINCIPIOS RECTORES	20
6. ESTRUCTURA DEL PLAN	22
EJES ESTRATEGICOS Y CONTENIDOS	23
7. MODELO DE GESTIÓN.....	40
7.1. EL MARCO DE INTERVENCIÓN	40
7.2. LOS AGENTES QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	41
7.3. SISTEMA DE MEJORA CONTINUA: EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .	42
8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	48

1. INTRODUCCIÓN

Este documento hace realidad el compromiso establecido en el Contrato-Programa 2018-2020 de elaboración del Plan de Igualdad de Radio Televisión Madrid S.A. en cumplimiento de la legislación vigente. En él se establece la estrategia de actuación de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres para los próximos cuatro años.

RADIO TELEVISIÓN MADRID, S.A. es una empresa pública constituida como sociedad mercantil, con forma de sociedad anónima, cuyo capital está participado íntegramente y de forma directa por la Comunidad de Madrid.

Su actividad se dirige al cumplimiento de la misión de servicio público de comunicación audiovisual, definido, de acuerdo con los principios inspiradores recogidos en el artículo 4 de la Ley 8/2015, de 28 de diciembre de Radio Televisión de Madrid, como un servicio esencial de interés general, que tiene por objeto la producción, edición y difusión de canales de radio, de televisión y de servicios de información en línea. En el ámbito televisivo produce los canales “Telemadrid” y “la Otra”, en los servicios en línea la web www.telemadrid.es, y en ámbito radiofónico, la emisora de FM “Onda Madrid”.

Entre los principios inspiradores de la función de servicio público de Radio Televisión Madrid S.A. (en adelante RTVM) se encuentra la ***promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, el respeto a la diversidad y a la diferencia, la integración de la perspectiva de género, el fomento de acciones positivas y el uso del lenguaje no sexista.***

La consideración de la igualdad de mujeres y hombres como un principio que está presente y que impregna la cultura, la estructura y las actividades de la organización supone cumplir con los mandatos legislativos vigentes, con el compromiso establecido en el artículo 11 de la Carta Básica que preside la actuación de RTVM y con los valores que rigen nuestra sociedad.

Junto a lo mencionado anteriormente, una empresa igualitaria tiene como valor añadido la optimización de sus recursos humanos al aprovechar el talento y el potencial de todo su personal, lo que enriquece la organización permitiendo que todas las personas (mujeres y hombres) desarrollen sus capacidades y aptitudes, lo que aumenta los activos intangibles de la organización.

A su vez, integrar el principio de igualdad en su cultura **mejora el clima laboral**, permitiendo el desarrollo profesional a todo el personal en igualdad de oportunidades, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y aumentando la motivación y la satisfacción en el trabajo, lo que contribuye a reducir los conflictos.

Por último, el compromiso con la igualdad proyecta una **imagen corporativa** que transmite excelencia, reforzando su percepción como empresa socialmente responsable que incorpora la igualdad de mujeres y hombres como un valor que se suma al respeto al medio ambiente, al desarrollo sostenible, y a la integración de la diversidad.

Para afrontar el reto que supone la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en RTVM, la empresa constituyó la **Comisión de Igualdad** el 12 de septiembre de 2019 con participación de la Dirección y la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras con el fin de pilotar este proceso mediante la elaboración e implantación de un Plan de igualdad de mujeres y hombres.

El “*Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Radio Televisión Madrid S.A. (2020-2023)*” consta de los siguientes apartados:

Marco normativo en el que se exponen los mandatos normativos a los que debe cumplir RTVM en lo que se refiere a la igualdad de género.

Proceso de elaboración del plan, que recoge el procedimiento seguido para su realización.

Contexto de partida (conclusiones del diagnóstico). Apartado en el que se muestra un resumen de las principales conclusiones obtenidas en el diagnóstico realizado para conocer el punto de partida sobre el grado de integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

Principios rectores que rigen las actuaciones que configuran el contenido del plan dándole coherencia interna.

Estructura y contenidos del plan, apartado que concreta la estructura del plan en los diferentes ejes estratégicos sobre los que intervenir, determinando los objetivos, generales y específicos a alcanzar y las actuaciones a desarrollar para conseguirlos

Modelo de gestión, que indica la estrategia a seguir para la ejecución del plan, su seguimiento continuo y evaluación final para poder obtener la información necesaria

que permita conocer logros y obstáculos y de esta manera, realizar los reajustes y mejoras que a lo largo de los años de su vigencia se consideren oportunos.

2. MARCO NORMATIVO

La sociedad en la que vivimos ha experimentado numerosos avances en lo que se refiere a la igualdad de mujeres y hombres, siendo una importante conquista la consecución de la igualdad formal, es decir, la recogida en el *corpus* legislativo por el que nos regimos, de un conjunto de mandatos normativos que, no solo prohíben las discriminaciones por razón de sexo, sino que instan a la proactividad en lo que se refiere a la promoción de la igualdad de género. No obstante, en nuestra cultura siguen existiendo obstáculos, prejuicios y estereotipos que generan en la cotidianidad desigualdades que sitúan a las mujeres en condiciones menos favorables que la de los hombres para su pleno desarrollo personal y profesional, y este hecho, está impidiendo que en las empresas se optimice el talento, la innovación, el liderazgo y la productividad.

Estas desigualdades, deben considerarse como un déficit de los estados democráticos, y para atajarla, en primer lugar se ha establecido y desarrollado una normativa en los diferentes ámbitos internacionales y nacionales que establece un marco de actuación para el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el **ámbito europeo**, el Tratado de Ámsterdam (1999) establece una importante modificación en la forma de afrontar las desigualdades de género por parte de los poderes públicos, pasando de la recomendación de no discriminar a la *prescripción de lograr la igualdad efectiva* como criterio de actuación. El Tratado de Lisboa de 2009 reforzó las competencias de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación. Desde la aprobación de dichos tratados, los diferentes estados miembros han ido transponiendo esta normativa a su propia legislación nacional.

Así, en el **ámbito estatal**, es la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, la que marca un punto de inflexión al adoptar, como estrategia de actuación de los poderes públicos, la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres contemplada en los tratados europeos.

En el apartado III de la **Exposición de motivos** afirma que la mayor novedad de la ley es la prevención de las políticas discriminatorias y la previsión de políticas activas para

hacer efectivo el principio de igualdad y considera su dimensión transversal como una seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio y un principio fundamental de su texto.

Los mandatos de esta normativa obligan a los poderes públicos y a las administraciones públicas y, también, hacen referencia a personas físicas y jurídicas tanto públicas como privadas (artículo 1 y 2). Además, en su exposición de motivos promueve la **adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas**, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

El **Título IV** de la ley se ocupa **del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de **negociar planes de igualdad** en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras (a partir del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.).

Dicho deber de negociar planes de igualdad se concreta en su **artículo 45** al afirmar, en sus apartados primero y segundo: *“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”. 2. “En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

La misma Ley, en su **artículo 46** define dicho plan como: *“...un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de 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”. Asimismo establece que “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

La Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, también dedica uno de sus títulos, el **Título III a la Igualdad y medios de comunicación**, recogiendo en su **artículo 36**: “Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

RTVM también debe responder a los mandatos establecidos en la ley por la que se regula, la **Ley 8/2015 de 28 de diciembre, de Radio Televisión Madrid**, que la constituye como empresa gestora del servicio público de comunicación audiovisual de la Comunidad de Madrid. Entre los mandatos incorporados en materia de igualdad, se recogen:

- **Artículo 4. Principios inspiradores.** En su apartado k), contempla la **promoción de la igualdad** entre hombres y mujeres, el respeto a la diversidad y a la diferencia, la integración de la perspectiva de género, el fomento de acciones positivas y el uso del lenguaje no sexista.
- **Artículo 32. Pluralismo democrático y derecho de acceso.** En su apartado 4, señala que RTVM en sus mensajes y programación dirigida a menores, promoverá los valores de igualdad, solidaridad, diversidad y respeto a los demás, **evitando imágenes** de violencia, explotación en las relaciones interpersonales o **que reflejen un trato degradante o sexista** o un trato discriminatorio hacia las personas con discapacidad.

A su vez, la **Carta básica de Radio Televisión Madrid** (aprobada por unanimidad de la Asamblea de Madrid con vigencia de 9 años), como documento que fija normativamente los objetivos generales de su función de servicio público y concreta su ámbito, alcance, función y misión, incluye como principios que debe cumplir, **la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres**, el respeto a la diversidad y a la diferencia, **la integración de la perspectiva de género**, **el fomento de acciones positivas**, **el uso de lenguaje no sexista**, y **la igualdad plena de la mujer** en el seno de la comunidad, **con la eliminación**

de la utilización estereotipada de su imagen (artículo 6). En su artículo 8 se indica que la programación tendrá especial cuidado en luchar contra la discriminación y huirá de tópicos y estereotipos que promuevan el sexismo, **llevando a cabo acciones sistemáticas en favor de la igualdad.**

Es de resaltar, que en la Carta Básica **el artículo 11**, como su nombre indica: **Compromiso con la igualdad**, se explicitan sus deberes respecto a este principio y se recoge que RTVM velará interna y externamente por la transmisión de valores de respeto, **igualdad de género** y no violencia, **difundiendo una imagen plural y no estereotipada de mujeres y hombres**, garantizando la **presencia de las mujeres como protagonistas y fuentes de información en igualdad con el hombre** y velando por la igualdad en el funcionamiento y estructura interna de RTVM, de tal manera que la mujer esté representada en los puestos operativos y se garantice su **acceso en igualdad de condiciones a puestos directivos.**

La Carta básica se concreta, a su vez, en **Contratos-programa**, con vigencia de tres años, que son acordados entre el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid y RTVM. El **Contrato-programa 2018-2020** respeta y refuerza los mandatos antedichos incluidos en la Carta básica, recogiéndolos como parte de las misiones de servicio público encomendadas e incluyendo además:

- El compromiso por parte del Director General de elaborar un **Plan de Igualdad** y constituir un **Observatorio en materia de igualdad.**
- La adopción de las **medidas necesarias contra cualquier brecha salarial** en RTVM.
- El cuidado de la **publicidad** para no emitir anuncios y campañas que pudieran resultar ofensivos.
- La consideración de contenidos de mayor interés para la audiencia los relativos a la **defensa de la igualdad de género**, dentro de los programas divulgativos de Onda Madrid.
- La inclusión, como un objetivo específico de los contenidos de RTVM en el ejercicio de la función de Servicio Público, del **desarrollo de acciones sistemáticas en pro de la igualdad** y la oferta de una **programación que evite cualquier tipo de discriminación**, vejación o menosprecio, así como los tópicos y estereotipos sexistas, racistas o que promuevan LGTBfobia.

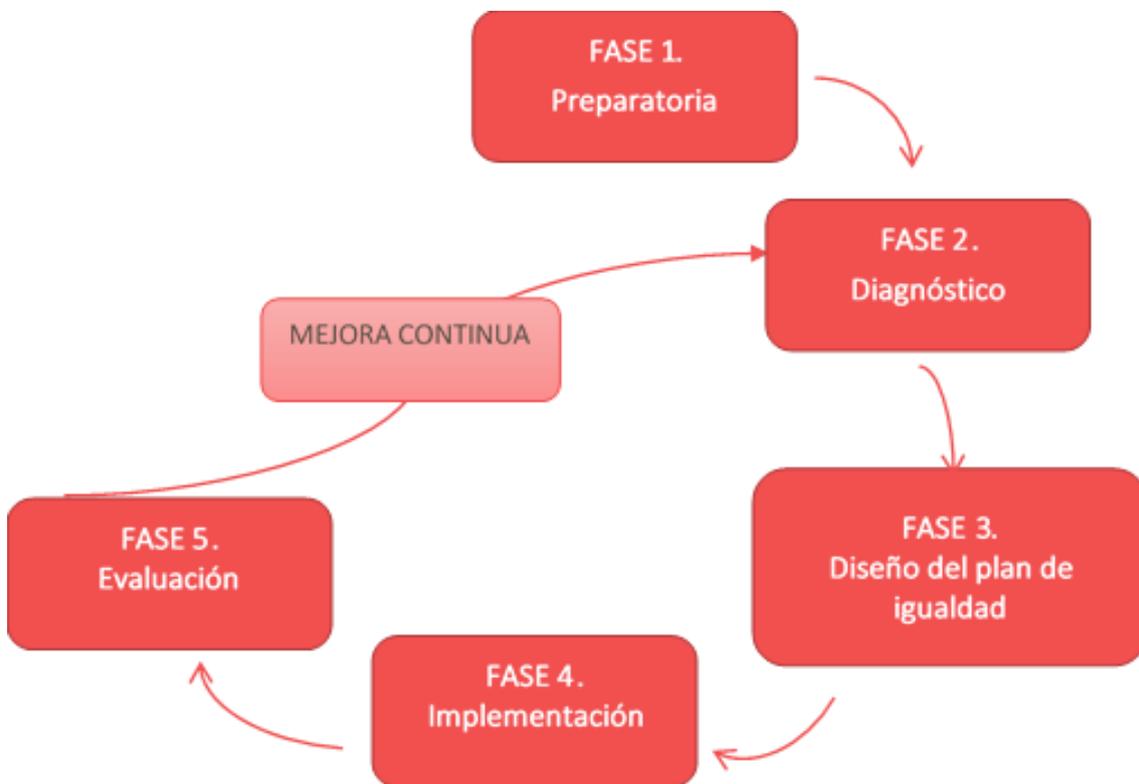
El contexto normativo expuesto en este apartado constituye el marco de actuación por el que deben guiarse las actuaciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres se desarrollen en RTVM.

Este plan se ha realizado siguiendo los mandatos normativos expuestos y contemplando la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en el conjunto de la organización para su integración en los tres ejes estratégicos de intervención resultantes del diagnóstico: en su cultura, en la gestión de sus recursos humanos y en sus procesos de trabajo.

El procedimiento para su elaboración ha seguido el mandato legislativo recogido en el apartado 2 (modificado por el Real Decreto-ley 6/2019) del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, referido a la obligación de elaborar un diagnóstico previo negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El siguiente esquema representa la secuencia de fases de trabajo necesarias para realizar procesos de mejora continua en el diseño de un plan de acción en materia de igualdad, estrategia elegida para la elaboración y ejecución del plan de RTVM.

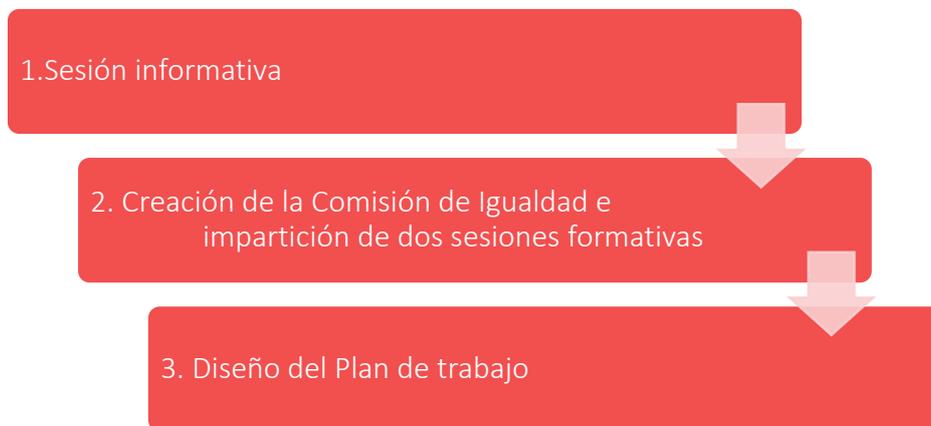


A continuación se resumen los contenidos de cada una de las fases mencionadas:

3.1. FASE 1. PREPARACIÓN

En esta fase se sentaron las bases para el trabajo posterior definiendo los compromisos y los recursos humanos necesarios para la elaboración y la implantación del plan.

Para su consecución se llevaron a cabo los siguientes pasos:



1. **Sesión informativa:** dirigida a las personas responsables del proceso en la dirección de la empresa para presentarles la propuesta de trabajo, sus implicaciones en cuanto a los compromisos a adoptar relacionados con la participación, la coordinación, los recursos y los tiempos necesarios para la elaboración del plan.

2. **Creación de la Comisión de Igualdad e impartición de dos sesiones formativas:** La Comisión se constituyó con 10 personas el 12 de septiembre de 2019 con una composición paritaria por parte de la empresa y de la parte social. Su función ha sido la de conducir el proceso, siendo el espacio de participación y negociación de las partes implicadas y el punto de referencia de la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Para facilitar el trabajo de las personas de la Comisión y que se realizara en las mejores condiciones, se les impartieron dos sesiones formativas con el objetivo de establecer un marco conceptual compartido y un lenguaje común de trabajo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

3. **Diseño del plan de trabajo:** Tras la formación, se consensó con la Comisión un plan de trabajo en el que se señalaron las fases del trabajo y la temporalización, la metodología y las herramientas que se iban a utilizar en el procedimiento de elaboración de este plan de igualdad.

3.2. FASE 2. DIAGNÓSTICO

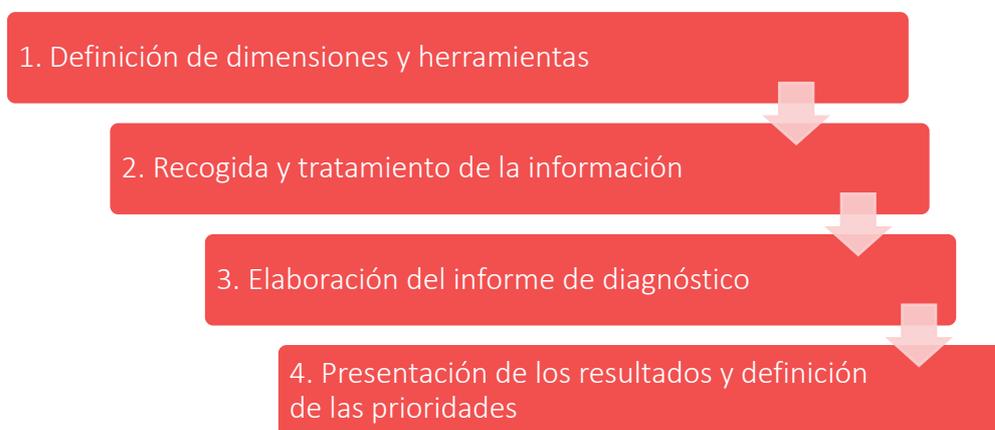
La finalidad de esta fase fue la de identificar el grado en el que el principio de igualdad de mujeres y hombres está presente, de forma implícita o explícita, en RTVM para, en

base a ello, facilitar la toma de decisiones en cuanto a las medidas a incluir en el plan de igualdad.

Atendiendo a la finalidad mencionada **los objetivos del diagnóstico** fueron:

- ✓ Conocer el grado de integración de la dimensión de género en la filosofía, organización y funcionamiento de RTVM.
- ✓ Identificar áreas de mejora y definir las líneas de actuación que sirvieran de guía para los contenidos de este plan de igualdad.

Los pasos seguidos en esta fase aparecen en el siguiente esquema:



1. Definición de dimensiones y herramientas: Las dimensiones del análisis se establecieron en torno a tres ejes estratégicos:

- ⇒ **La cultura de la organización.** Eje en el que se examinó el grado de compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres mediante la identificación de su presencia en su documentación y en las percepciones del personal. Los elementos clave que se analizaron fueron los relacionados con:
 - El grado de integración de la igualdad en la **misión, visión y valores** de RTVM.
 - La **percepción del personal** sobre el grado de **compromiso** de la empresa **con la igualdad** de mujeres y hombres y su **actitud frente a ella**.
 - La **percepción** del grado de **integración** del principio de igualdad en la **organización**.
 - El grado de **conocimientos del personal en materia de igualdad** entre mujeres y hombres.

⇒ **Las personas.** El estudio de este eje se centró en la identificación de la situación de las mujeres y hombres que conforman la plantilla, así como de la posición que ocupan dentro de la estructura de la empresa con el objetivo de identificar posibles desequilibrios y/o brechas de género que puedan impedir el desarrollo igualitario de ambos sexos.

Los elementos analizados fueron:

- La **participación** de mujeres y hombres **en los órganos de administración y gobierno.**
- La **representación por sexo** en la estructura de la **plantilla.**
- El grado en el que se **integra** el principio de igualdad en la **gestión** de los **recursos humanos.**
- La **participación** de mujeres y hombres en la **Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.**

⇒ **Los procesos de trabajo.** En este tercer eje del diagnóstico se analizaron los procedimientos de trabajo para identificar el grado de integración del principio de igualdad de género en los sistemas de organización y gestión de la empresa.

Para este análisis se estudiaron los siguientes elementos:

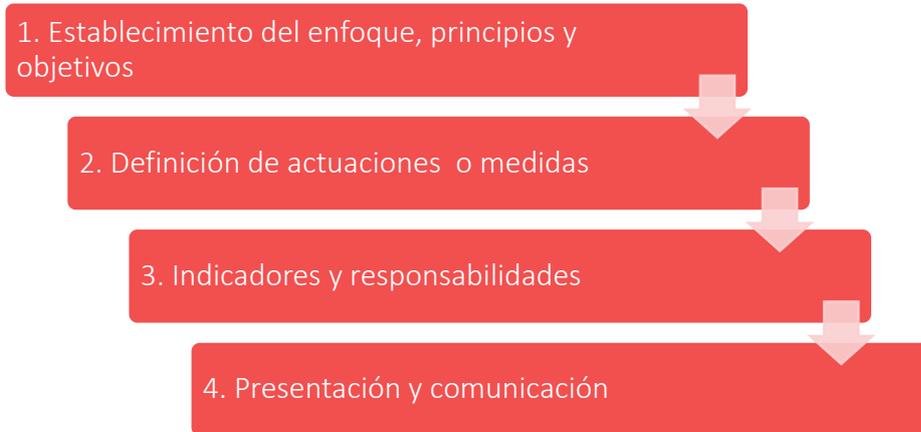
- Los **sistemas de comunicación interna y externa**, para conocer el grado en que se utiliza un lenguaje inclusivo en la documentación generada por la empresa, así como el grado en el que se transmiten contenidos en materia de igualdad de mujeres y hombres en los procesos de comunicación establecidos.
- La **generación y uso de la información**, grado en el que se genera y utiliza información desagregada por sexo y utilización de indicadores que informen de la situación de ambos sexos.
- La **relación con entidades externas** para conocer el grado en el que se contribuye al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres mediante los contratos y convenios que RTVM suscribe con otras entidades.
- El **presupuesto**, grado en el que se integra la perspectiva de género en la planificación de los recursos económicos de la empresa.

2. *Recogida y tratamiento de la información.* El diagnóstico se realizó a partir de:
- El **análisis de la documentación estratégica** de la empresa y de una **muestra de otro tipo de documentos** utilizados para diferentes gestiones (convocatorias de empleo, pliegos de contratos, etc.) y, también se analizó una muestra de los contenidos de la **página web**.
 - Los **datos estadísticos** referidos a la composición por sexo de la plantilla y la presencia y la posición de las mujeres y de los hombres en lo referido a: niveles y categorías profesionales, contratación, acceso y selección, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral y prevención de riesgos, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
 - Las **opiniones manifestadas por el personal** a través de: cuestionarios, grupos focales y entrevistas en profundidad.
3. *Elaboración del informe de diagnóstico,* con la explotación y el análisis de la información recabada, procedente de las diferentes fuentes, se redactó el informe de diagnóstico que **refleja la situación de la igualdad de las mujeres y de los hombres** en RTVM en el año 2018.
4. *Presentación de resultados y definición de prioridades,* la asistencia técnica presentó el borrador del diagnóstico y las áreas de mejora prioritarias para la elaboración del plan a la Comisión de Igualdad para su revisión y cierre de la versión definitiva, cumpliendo así, el mandato legal recogido en el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, (modificada por el Real Decreto-ley 6/2019) sobre la elaboración con carácter previo al plan de igualdad de un diagnóstico negociado en el seno de la Comisión de Igualdad.

3.3. FASE 3. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La finalidad de esta fase, como su propio nombre indica, fue la de diseñar el marco estratégico que sistematizaría los cambios a incorporar en la organización para seguir avanzando en la incorporación transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Los pasos seguidos en esta fase fueron los que se representan en el esquema siguiente:



1. **Enfoque, principios y objetivos.** En función de los resultados del diagnóstico y de los acuerdos que se tomaron en la Comisión de Igualdad, se establecieron las áreas de mejora a desarrollar en el plan de igualdad.

La asistencia técnica elaboró un primer documento con el enfoque general del plan, los principios que le dan sustento y por los que se rige y con la Comisión de Igualdad se formularon los ejes de intervención con el establecimiento de los objetivos a alcanzar en cada uno de ellos.

2. **Definición de actuaciones o medidas.** Una vez acordados los objetivos, la Comisión de Igualdad hizo una propuesta de actuaciones o medidas que facilitarían su cumplimiento y que fueron recogidas por la asistencia técnica en un borrador que incluía los ejes de intervención, los objetivos y las actuaciones que se volvió a trasladar a la Comisión de Igualdad para su revisión y acuerdo.
3. **Indicadores y responsabilidades.** Acordados los contenidos mencionados en los pasos anteriores se elaboró la batería de indicadores que proporcionan la base del seguimiento, tanto del cumplimiento de las medidas como de los cambios que en la situación de partida se vayan produciendo con su aplicación. En este momento, también se asignaron las responsabilidades sobre cada una de las actuaciones.
4. **Presentación y comunicación.** Una vez elaborada la versión definitiva del plan de igualdad se realizó una sesión de trabajo con la Comisión de Igualdad para su presentación y firma.

3.4. FASES 4 Y 5. IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Estas fases complementan el contenido que debe recoger el plan de igualdad al definir los elementos que hay que tener en cuenta para su real y efectiva implementación. Es por ello, que este plan incluye un capítulo final dedicado a su **sistema de gestión y evaluación**.

4. CONTEXTO DE PARTIDA (CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO)

A continuación se recogen las principales conclusiones del diagnóstico realizado sobre el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Radio Televisión Madrid S.A. con el fin de contextualizar los objetivos y medias diseñados para este plan.

El resumen se recoge para cada uno de los tres ejes establecidos para la investigación:

4.1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

Los resultados del análisis del ámbito de la **cultura organizacional**, en función de los aspectos estudiados se pueden sintetizar en:

- ⇒ **La igualdad entre mujeres y hombres está incluida en la documentación de carácter más estratégico de RTVM como uno de sus principios inspiradores**, tanto en la Ley de su creación como en la Carta básica que fija su ámbito y alcance como servicio público, lo que implica un mandato normativo de obligado cumplimiento y un compromiso para su aplicación.
- ⇒ El conjunto del personal (dirección y plantilla) considera que actualmente se dan las condiciones favorables para que ese compromiso formal que aparece en los documentos estratégicos se transforme en una realidad. A esto se suma una **actitud positiva** de la plantilla, **al reflejar una posición mayoritariamente favorable a la igualdad**, no existiendo opiniones que consideren que existen resistencias importantes en este asunto.
- ⇒ Se reconoce una **responsabilidad compartida por todas las direcciones** en el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres y con el mismo grado de compromiso, pero se deja entrever que las actuaciones de algunas, por sus

funciones tienen, en alguno de los casos, una mayor repercusión de cara al exterior y, en otros internamente, en función de las competencias atribuidas.

- ⇒ Respecto al grado de **integración del principio de igualdad** en la organización, el análisis de la información muestra una **visión positiva** de la situación existente tanto interna como de cara al exterior, expresándose que, aunque quedan cosas por hacer, en los últimos años se ha producido un cambio y un avance importante.
- ⇒ Los aspectos señalados anteriormente, en cuanto a la visión positiva de la igualdad y la actitud favorable hacia ella, suponen un **punto de partida idóneo para el trabajo compartido y en conjunto que requiere la integración del principio de igualdad**. Pero la percepción existente de la igualdad en cuanto a su alto grado de implantación en la organización puede ser un obstáculo que conduzca a la creencia de que la igualdad es ya una realidad y por ello dificultar la identificación de discriminaciones indirectas derivadas de una gestión los recursos humanos y de los procesos de trabajo considerados neutros respecto al género.

4.2. LAS PERSONAS

El resumen de las principales conclusiones del diagnóstico para este eje de investigación es:

Respecto a las características de la plantilla:

- ⇒ **La plantilla** de RTVM está compuesta por un 44% de mujeres y un 54% de hombres, por lo que, aunque está dentro de lo que la legislación considera equilibrio entre los sexos (60%-40%), **predominan los varones con una diferencia de 10 puntos porcentuales**.
- ⇒ En lo que se refiere a **la posición de las mujeres en la estructura de la empresa y su presencia en las distintas categorías profesionales**, el análisis de los datos y el cruce de los resultados con las percepciones de las personas que han colaborado en los grupos focales y las entrevistas conduce a la conclusión de que existe **segregación vertical y horizontal** en RTVM.

Las categorías de mayor nivel salarial y responsabilidad están ocupadas principalmente por hombres (segregación vertical) y solo existen 5 categorías de las 33 que forman parte de la clasificación profesional remitida por la empresa en la que exista un equilibrio entre los sexos, del resto, 20 están masculinizadas y 8 feminizadas (segregación horizontal).

- ⇒ El **análisis de los datos relacionados con los contratos** que tienen las mujeres y los hombres de RTVM arroja unos resultados que muestran que no existen desigualdades apreciables por sexo en los tipos de contratación.
- ⇒ Respecto al **tipo de jornada**, no existen diferencias apreciables entre mujeres y hombres en cuanto a la jornada completa, que es la que tiene la mayoría de la plantilla en su conjunto.

El principal resultado a destacar del análisis efectuado es la **desigualdad que se da en la utilización de la reducción de jornada por cuidados**. De todos los permisos que se están disfrutando en el año 2018, el 81% corresponde a las mujeres y el 19% a los hombres. En RTVM se reproduce lo que ocurre en la sociedad en general, es decir, siguen siendo mayoritariamente las mujeres las que se responsabilizan de los cuidados familiares, lo que las obliga a tener que solicitar las medidas que le faciliten la conciliación del trabajo con los cuidados familiares.

Respecto al grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos:

- ⇒ Del análisis de la información obtenida sobre los procedimientos se puede deducir que su grado de sistematización, en cuanto a la **selección y promoción** del personal, están en proceso de iniciación, dado el poco tiempo transcurrido desde la creación de la nueva empresa (Ley 8/2015), que realmente empieza su funcionamiento con la nueva dirección en 2017.

El procedimiento más avanzado, utilizado para el acceso y selección de personal, a partir de bases que lo regulan, no parece contener elementos que puedan suponer discriminaciones indirectas para las mujeres, aunque habría que realizar un análisis en el tiempo de los resultados por sexo de las convocatorias realizadas para confirmar que no se dan dichas discriminaciones. En cuanto a las

promociones, no ha habido ningún procedimiento desde 2017, manteniéndose fundamentalmente los puestos que había anteriormente e incorporándose algunas personas a la dirección con la creación de RTVM S.A.

- ⇒ En la actualidad tampoco existe un plan de **formación continua**, por lo que no la hay de ningún tipo, incluida la de igualdad. El cumplimiento de los mandatos de la legislación vigente, tanto estatal como la que rige RTVM, en cuanto a la integración del principio de igualdad en su estructura y funcionamiento implica una capacitación del personal para poder llevarla a cabo.
- ⇒ El análisis de **la política salarial**, con los datos aportados por la empresa, muestra que no existe una brecha salarial significativa si se considera el personal en su conjunto, aunque sí aparecen algunas, tanto a favor de las mujeres como de los hombres en algunas categorías profesionales. Las causas fundamentales de dichas diferencias se encuentran en los complementos, lo que puede esconder discriminaciones indirectas. Para determinar que las brechas se deben exclusivamente a la presencia y posición de las mujeres y de los hombres en la estructura de la organización, es necesario un análisis más exhaustivo y profundo de los criterios para otorgar dichos complementos y de su aplicación.
- ⇒ En RTVM **existen unas buenas y numerosas medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. El aspecto que reseñar en este tema es, como sucede generalmente en el mercado laboral, el desigual uso por sexo de dichas medidas, siendo las mujeres las que fundamentalmente las solicitan, y en el caso de RTVM, fundamentalmente las reducciones de jornada por cuidados, lo que les supone reducciones salariales, no cobrar complementos relacionados con la disponibilidad y posibles impedimentos para acceder a puestos de responsabilidad.
- ⇒ En los protocolos relacionados con la **prevención de riesgos laborales y la gestión de seguridad y salud en el trabajo** no está integrado el principio de igualdad. Los datos con los que se ha contado para este apartado muestran que no existen diferencias significativas en las causas de las bajas relacionadas con la salud entre mujeres y hombres.
- ⇒ RTVM utiliza un solo **protocolo de acoso laboral**, que es poco conocido por la plantilla, en el que incluye el sexual y el de por razón de sexo. En el año de

referencia para la toma de los datos no ha habido ningún caso de acoso de este tipo.

- ⇒ Con respecto a la **violencia machista**, no se cuenta con un protocolo específico ni el convenio recoge medidas relacionadas con ella.

4.3. LOS PROCESOS DE TRABAJO

El análisis de los procedimientos de trabajo para ver el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los sistemas de organización y gestión de la empresa dio como principales conclusiones:

- ⇒ Se aprecia que la **tendencia en RTVM es la de ir utilizando un lenguaje no sexista**, aunque solo sea porque es un mandato normativo, pero no es un hábito interiorizado ni su uso está sistematizado, estando más implantado su uso en la documentación de carácter interno.

En la comunicación externa, (utilizando la página web como muestra), aparece con mayor frecuencia un uso sexista del lenguaje, lo que puede ser indicativo de mayores resistencias a su uso inclusivo o a la dificultad que se encuentra para hacerlo de una manera adecuada a lo que exige el estilo de los medios de comunicación en sus aspectos visuales y orales.

Todo ello indica la necesidad de establecer criterios, líneas claras y formación en esta materia, así como mecanismos de control y seguimiento que velen por la progresiva introducción de dicho lenguaje en toda la organización, tanto en la comunicación interna como en la externa.

- ⇒ En cuanto a la **transmisión de la información relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres**, el análisis realizado señala que no es una materia que se haya trabajado en el interno de la organización, aunque se reconoce un cambio en la nueva etapa de RTVM con **un interés mayor por estos temas** que se refleja, tanto en la documentación estratégica de la empresa, como en las actitudes que expresa el personal que conforma la plantilla.

La revisión de una selección aleatoria de contenidos de la página web, como indicadores del grado de integración del principio de igualdad en ellos y en la información que se genera de cara al exterior, muestra que se están dando pasos

en la promoción de la igualdad con mayor presencia y protagonismo de las mujeres y sus logros, aunque se detecta la necesidad de visibilizar de forma más explícita el compromiso de la empresa con la igualdad.

- ⇒ La información recabada sobre la **generación y uso de la información** desde la perspectiva de género, indica que casi no se utilizan bases de datos relacionadas con personas, si se exceptúa la de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas que es la competente en materia de recursos humanos, aunque en la actualidad no se hace una explotación de su información a través de indicadores que permitan conocer la situación y posición de mujeres y hombres en la empresa y si se dan brechas de género.

Se necesita establecer procedimientos sistemáticos que garanticen la desagregación por sexo de la información que se genera que se considere pertinente para la igualdad de mujeres y hombres y la construcción de indicadores de género que permitan un conocimiento de la situación y de las necesidades de las mujeres y de los hombres en la empresa. Asimismo, sería conveniente establecer mecanismos de observación del grado en el que se va integrando en principio de igualdad en los contenidos que se difunden hacia la sociedad.

- ⇒ Se considera **positivo** haber comenzado a **incluir en los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos con entidades proveedoras, algunas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres**, aunque el inicio de ello se deba al cumplimiento de la legalidad vigente. Sin embargo, se percibe falta de sistematización en su utilización y falta de formación respecto a los apartados en los que se pueden incluir y de qué tipo deben ser, de manera que realmente cumplan su objetivo de hacer que las empresas proveedoras estén alineadas con la política de RTVM en materia de igualdad entre mujeres y hombres haciendo que las contrataciones contribuyan ello.
- ⇒ La integración del principio de igualdad en el conjunto de la organización precisa de una **dotación de recursos y presupuesto** suficientes para que sea real y efectiva.
- ⇒ El análisis realizado y los aspectos en él señalados muestran la existencia de carencias relacionadas con la **falta de capacitación técnica y experiencia** en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como la necesidad de, por un

lado, sistematizar los procedimientos con la introducción de **instrucciones claras y precisas** y por otro, de **desarrollar mecanismos de control y seguimiento** de la aplicación del criterio de igualdad en todos los procedimientos.

A partir de estas conclusiones se propusieron las mejoras a establecer en cada uno de los ejes que han servido de base para el desarrollo de los contenidos de este plan.

5. PRINCIPIOS RECTORES

Se consideran principios rectores aquellos que constituyen la base y que conducen en su conjunto la acción estratégica que supone el Plan de igualdad entre mujeres y hombres de RTVM.

Las diferentes actuaciones que se contemplan deben de estar orientadas por ellos para dotar al plan de coherencia interna.

Los principios rectores que rigen este plan son los que se mencionan a continuación:

⇒ **Enfoque de género.** Es el principio básico que orienta las actuaciones de este plan de igualdad. Supone interpretar la realidad social y por ende la de la empresa desde la perspectiva de género. La aplicación de este principio significa aceptar que en nuestra sociedad aún existe una desigualdad basada en el género, que marca la vida de las mujeres y de los hombres, haciendo que las primeras tengan, en numerosas ocasiones, un acceso desigual a los recursos y una posición subordinada que implica su menor reconocimiento y poder. Por ello, a la hora de realizar el diagnóstico de la situación de unas y otros en cualquier ámbito hay que tener en cuenta sus diferentes circunstancias para evitar reproducir, generalmente de manera inconsciente, desigualdades o discriminaciones indirectas.

La transversalidad de género, adoptada como estrategia en la legislación vigente, es la que aplica este enfoque y la que permite comprender dichas desigualdades, identificar sus manifestaciones y adoptar las medidas para avanzar en su desaparición.

El *enfoque de género*, como principio, implica planificar tanto acciones positivas destinadas, si fuera necesario, dirigidas a las mujeres para corregir

desigualdades, como acciones transversales que incidan de un modo más directo en la dimensión estructural de las organizaciones.

⇒ **Intencionalidad** o “no neutralidad”, principio por el que se asume que cualquier actuación tiene un impacto, que puede ser distinto en las mujeres y en los hombres por razón de sus diferentes situaciones de partida, por lo que toda actividad que se realice debe tener en cuenta dicho impacto. Esto implica adoptar una actitud proactiva en la gestión de las políticas de igualdad en la empresa, tomando la iniciativa en el desarrollo de acciones que mejoren la situación de las mujeres y de los hombres dentro de la organización decidiendo lo que se quiere hacer y cómo para que queden garantizados beneficios iguales/equivalentes para unas y otros.

⇒ **Participación y corresponsabilidad**, entendidas como principios que ponen de manifiesto la necesaria colaboración de todas las áreas de trabajo y niveles de responsabilidad de la empresa en el logro de la igualdad, no siendo solo responsabilidad de la que lidera o promueve el proceso. La ejecución del plan requiere de la implicación de toda la plantilla si se quieren conseguir resultados adecuados a lo planificado.

Asumir estos principios implica diseñar procesos participativos que estimulen entre el personal el debate, la implicación y el aprendizaje.

⇒ **Transparencia** en la información sobre la planificación, ejecución y seguimiento del plan de igualdad, haciendo que el personal tenga conocimiento de su desarrollo y resultados a través de una política de comunicación sobre la materia.

Esta transparencia es la garantía de la implicación del personal en los objetivos y actuaciones contemplados en el plan.

⇒ **Garantía presupuestaria y de recursos**. Principio que implica un compromiso para dotar de los medios necesarios la ejecución de las diferentes actividades señaladas en el plan, su seguimiento y evaluación.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN

La estructura del plan de igualdad entre mujeres y hombres se organiza con arreglo a los tres ejes que se establecieron como dimensiones del diagnóstico sobre la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en RTVM. En dichos ejes se centran las actuaciones a realizar para avanzar en la mencionada integración.

Cada eje estratégico tiene definido un **objetivo general** que indica lo que se quiere conseguir a lo largo de los años de vigencia del plan. A su vez, cada uno de los objetivos generales señalados se concreta en una serie de **objetivos específicos** a alcanzar en los diferentes ámbitos de intervención con los que están relacionados por medio del desarrollo de una serie de medidas o actuaciones que permiten su logro.

En el plan se determinan, también, las responsabilidades sobre la ejecución de las diferentes actuaciones, la temporalización de la mismas y los indicadores de realización que servirán para hacer el seguimiento de su grado de cumplimiento.

El siguiente esquema muestra la estructura comentada:



EJES ESTRATEGICOS Y CONTENIDOS

Los ejes estratégicos el plan como ya se ha mencionado son los mismos que se definieron para elaborar el diagnostico, es decir:

EJE ESTRATÉGICO 1: La cultura de la organización.

EJE ESTARTÉGICO 2: Las personas de la empresa.

EJE ESTRATÉGICO 3: Los procesos o procedimientos de trabajo.

- 1. EJE ESTRATÉGICO 1: La cultura de la organización.** Este eje contiene los objetivos a alcanzar para avanzar en la completa integración del principio de igualdad en la cultura de la empresa, mejorando lo mostrado en el diagnóstico. Para ello se establecen una serie de actuaciones o medidas encaminadas a su logro de manera que la igualdad entre mujeres y hombres sea uno de sus valores, conocido y aceptado por el conjunto de su personal.

EJE ESTRATÉGICO 1: LA CULTURA ORGANIZACIONAL				
OBJETIVO GENERAL 1:	Progresar en el cumplimiento de RTVM con la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en el conjunto de la organización adoptando una actitud proactiva para su consecución			
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Incorporar explícitamente, cuando proceda, en la documentación existente y en la que se genere relativa	Realización de un inventario de la documentación que se utiliza en las diferentes áreas para su revisión e	Todas las áreas	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> N.º de documentos del inventario por áreas.

a su funcionamiento los compromisos con la igualdad entre mujeres y hombres que figuran en la normativa de RTVM.	incorporación, en aquella que proceda, del principio de igualdad y/o de los compromisos adquiridos de RTVM con dicha igualdad.			<ul style="list-style-type: none"> N.º de documentos revisados con incorporación principio/N.º de documentos del inventario.
	Revisión del libro de estilo para que incluya criterios y/u orientaciones que sistematicen la inclusión del principio de igualdad y de los compromisos de RTVM con la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento.	Dirección Servicios Informativos Dirección Multimedia	Diciembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> El libro de estilo contempla, en los apartados que procede, criterios y/u orientaciones para la inclusión del principio de igualdad en el funcionamiento de RTVM. N.º de criterios definidos y recogidos en el libro de estilo.
	Mantenimiento en los sucesivos Contratos-programa de los compromisos con la igualdad de género que requieran seguir mencionándose para su consolidación e inclusión de nuevos que completen la transformación de RTVM en una empresa igualitaria.	Dirección Asesoría Jurídica Dirección General	Septiembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> Los compromisos con la igualdad de género siguen estando explícitos en el Contrato-programa. N.º y tipo de nuevos compromisos contemplados en el Contrato-programa.
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Visibilizar el compromiso y las actuaciones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres por medio de su difusión en las comunicaciones internas y externas.	Establecimiento dentro de la intranet de la empresa de un espacio dedicado a la información sobre la igualdad de mujeres y hombres en RTVM	Dirección de Comunicación	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> Espacio dedicado a la igualdad dentro de la internet creado y con contenidos. N.º de visitas a la información sobre igualdad.

	Creación de una pestaña dentro de la página web de RTVM con información específica sobre la igualdad de mujeres y hombres.	Dirección Multimedia	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Pestaña creada en la web con contenidos. • N.º de visitas a la información sobre igualdad.
	Realización de campañas que por medio de pequeñas “cuñas” entre programas, visibilicen el compromiso de RTVM con la causa de la igualdad y difundan mensajes relacionados con ella.	Dirección de Comunicación	Continua	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo (contenido) de campañas realizadas. • N.º de “cuñas” emitidas.
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Sensibilizar al personal en materia de igualdad de mujeres y hombres.	Realización de una sesión anual de sensibilización e información en materia de igualdad entre mujeres y hombres dirigida al Comité de Dirección.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas asistentes por sexo/N.º de personas del Comité de Dirección
	Realización de campañas de sensibilización e información a la plantilla sobre igualdad, el plan de RTVM, sus actuaciones y el seguimiento de su ejecución.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de campañas de sensibilización realizadas. • N.º de mujeres y hombres asistentes.
	Campaña de sensibilización del personal, fundamentalmente masculino, sobre la necesidad de la corresponsabilidad en las tareas y cuidados familiares para que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no suponga un	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de campañas de sensibilización realizadas. • N.º de mujeres y hombres asistentes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Consolidar y visibilizar la estructura garante del cumplimiento del compromiso de RTVM con la igualdad entre mujeres y hombres (plan de igualdad y mandatos normativos).	Difundir la existencia de la Comisión de Igualdad, de sus componentes y de sus actuaciones como organismo: de referencia que pilota el cumplimiento de los compromisos con la igualdad de RTVM y como interlocutor al que puede dirigirse la plantilla para cuestiones relacionadas con esta materia.	Dirección de Comunicación Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Marzo 2020	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de actividades realizadas para la difusión de la existencia de la Comisión de Igualdad. Grado de conocimiento de la Comisión por la plantilla.
	Creación de un buzón en la intranet de incidencias, reclamaciones y sugerencias para uso de la plantilla de RTVM, como canal de comunicación anónimo con la Comisión de Igualdad para temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.	Dirección de Comunicación	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de incidencias, reclamaciones y sugerencias recibidas a través del buzón.
	Constitución del Observatorio en materia de igualdad como órgano de recopilación de datos e información de las actuaciones internas y externas que RTVM efectúa para facilitar el seguimiento y difusión de lo realizado.	Dirección General	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> Memoria de actividades realizadas por el Observatorio.

	Mención explícita de la recogida de reclamaciones, quejas, sugerencias y aportaciones sobre la programación en materia de igualdad entre las competencias de la Oficina del Espectador y el Radioyente y remisión a la Comisión de Igualdad	Oficina Espectador	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de reclamaciones quejas, sugerencias y aportaciones recogidas en la Oficina del Espectador. • Acta de la Comisión de Igualdad en la que se ha informado sobre las quejas, etc. Recogidas en la Oficina del Espectador y Radioyente.
	Designación de una persona responsable del Observatorio y la coordinación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la empresa.	Dirección General	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades realizadas por la persona responsable del Observatorio.

2. EJE ESTARTÉGICO 2: Las personas de la empresa. Eje que recoge los objetivos a conseguir y las actuaciones o medidas a desarrollar en lo que se refiere a la gestión de los recursos humanos para la reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico y para evitar que intervenciones aparentemente neutras puedan tener como resultado involuntario discriminaciones indirectas.

Transversalizar la igualdad entre mujeres y hombres en los procedimientos relacionados con la gestión de los recursos humanos requiere de unos conocimientos y una capacitación técnica que solo se puede adquirir por medio de una formación especializada en la materia que dote al personal responsable de su elaboración y ejecución de las competencias necesarias para ello.

En este eje, también se considera la necesidad de establecer protocolos desde la perspectiva de género, que sistematicen los diferentes procedimientos que soportan la actividad de la organización para evitar desigualdades.

EJE ESTRATÉGICO 2: LAS PERSONAS DE LA EMPRESA				
OBJETIVO GENERAL 2:	Velar porque RTVM sea una empresa igualitaria, garantizando la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres que configuran su plantilla.			
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Promover una presencia y posición equilibrada de las mujeres y de los hombres en las diferentes categorías profesionales de la organización para reducir la segregación ocupacional (vertical y horizontal) identificada en el diagnóstico.	Ampliación de los canales en los que se anuncian las convocatorias de las nuevas ofertas de empleo para facilitar la presentación de candidaturas de mujeres y de hombres a los puestos en los que se encuentran subrepresentados.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de canales utilizados. • Candidaturas de mujeres y hombres recibidas por cada oferta y canal.
	Revisión de los contenidos y del lenguaje de los anuncios de las ofertas de empleo, de sus bases y de los criterios de selección para comprobar que no contienen elementos que puedan derivar en discriminaciones indirectas.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de anuncios, bases y criterios de selección revisados y, en su caso, corregidos.
	Mantenimiento de la medida de acción positiva de que en caso de empate en la puntuación para el acceso a una oferta de empleo, prevalecerá el sexo menos	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Continua	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de veces que se ha aplicado la medida, puesto para el que se ha hecho y si se ha seleccionado a una mujer o a un hombre

	representado en la categoría a la que se opta.			
	Recogida de datos desagregados por sexo de las diferentes fases de los procesos de acceso y promoción.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Con publicación de la Convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres y de hombres que han propuesto su candidatura para cada proceso. • Porcentaje de mujeres y hombres que superan cada prueba y/o fase del proceso. • N.º y porcentajes por sexo de personas seleccionadas o promocionadas para el puesto.
	Elaboración de planes de carrera de cara a la promoción con perspectiva de género (considerando la diferente situación de partida y condiciones de las mujeres y de los hombres) para facilitar el acceso de las primeras a puestos de responsabilidad.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Próximo Convenio	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de planes de carrera establecidos.
	Utilización de currículums “ciegos” (sin nombre) para la valoración de los méritos en los procesos de promoción.	Comisión Negociadora	Próximo Convenio	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de procesos en los que se han valorado los méritos con currículums ciegos/N.º total de procesos. • N.º de mujeres y hombres presentados a las promociones.

				<ul style="list-style-type: none"> N.º de mujeres y hombres que promocionan
	<p>Estudio de puestos de responsabilidad (coordinación...) que puedan ejercer las personas que se acogen a medidas de conciliación, fundamentalmente reducciones de jornada.</p>	<p>Dirección Gestión y Desarrollo de Personas</p> <p>Representación Sindical</p>	<p>Diciembre 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de puestos de responsabilidad que pueden ejercer las personas con reducción de jornada por cuidados. N.º de mujeres y hombres que ejercen dichos puestos y tienen reducción de jornada por cuidados.
	<p>Invitación a las personas con reducción de jornada y excedencias por motivos de cuidados a las formaciones que se realicen.</p>	<p>Dirección Gestión y Desarrollo de Personas</p>	<p>Continua</p>	<ul style="list-style-type: none"> N.º de personas invitadas por sexo. N.º de personas por sexo que asisten a la formación /N.º de personas invitadas.
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
<p>Realizar un seguimiento de las retribuciones de las mujeres y de los hombres para vigilar la evolución de las brechas salariales, adoptando medidas que impidan su existencia y/o adoptando medidas correctoras de las que puedan detectarse.</p>	<p>Estudio de las causas de las brechas salariales existentes en cada uno de los componentes de las retribuciones (salario y complementos).</p>	<p>Dirección Gestión y Desarrollo de Personas</p>	<p>Diciembre 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de causas de la existencia de brechas salariales de los diferentes componentes del salario.
	<p>Revisión de los criterios de adjudicación de los complementos para comprobar que no contienen discriminaciones indirectas.</p>	<p>Dirección Gestión y Desarrollo de Personas</p>	<p>Junio 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> N.º de criterios revisados/N.º total de criterios utilizados para el cobro de complementos. N.º de criterios modificados.

	<p>Instauración de medidas correctoras de las brechas salariales que presentan mayores porcentajes detectadas en el diagnóstico.</p>	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Diciembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de medidas correctoras instauradas. • Resultados de las medidas aplicadas en las brechas salariales.
	<p>Establecimiento del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo y distribuidos por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. (art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores modificado por Real Decreto 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).</p>	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Marzo 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Cálculo de las brechas salariales por sexo, categoría profesional y componentes del salario.
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Capacitar al personal en la integración, siempre que sea procedente, del principio de igualdad	Diseño, dentro del Plan de formación, de un itinerario formativo en materia de igualdad.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Octubre 2020	<ul style="list-style-type: none"> • N.º, tipo de cursos en materia de igualdad y horas de los mismos incluidos en el Plan de formación.

entre mujeres y hombres, en sus funciones habituales.	Integración del principio de igualdad, cuando proceda, en la formación de las diferentes especialidades que se contemplen en el Plan de formación (lenguaje inclusivo en los textos, evitar la reproducción de roles y estereotipos en imágenes y ejemplos de los materiales, etc.)	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Octubre 2020	<ul style="list-style-type: none"> N.º de cursos por especialidades del Plan de formación en los que se ha integrado la perspectiva de género/N.º total de cursos de esa especialidad.
	Formación al personal relacionado con la comunicación (interna y externa) y la redacción de textos en la utilización de un lenguaje no sexista.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Marzo 2021	<ul style="list-style-type: none"> N.º de cursos y horas de formación impartidas por sexo y área. N.º de personas por sexo y área participantes en la formación/ N.º de personas por sexo relacionadas con la comunicación (interna y externa) por áreas.
	Impartición de formación especializada al personal implicado en la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos y convenios que realice RTVM.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Marzo 2021	<ul style="list-style-type: none"> N.º de cursos especializados y horas de formación realizadas. N.º de personas por sexo participantes en los cursos/ N.º de personas por sexo implicadas en la realización de contratos y convenios.
	Formación específica al personal encargado de recibir las denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Marzo 2021	<ul style="list-style-type: none"> N.º de cursos y horas de formación impartidos. N.º de personas por sexo participantes/N.º de personas

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.4:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Integrar la perspectiva de género en los protocolos relacionados con los recursos humanos	Consideración en la recogida de datos y en los estudios que se realicen en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales) de la variable sexo, con el objetivo de detectar y prevenir situaciones en las que puedan existir diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de bajas de mujeres y hombres por accidente laboral, enfermedad común y profesional. • En los estudios sobre salud laboral realizados, donde procede, los datos están desagregados por sexo.
	Elaboración de un protocolo específico de acoso sexual y/o por razón de sexo segregado del de acoso laboral, en el que se contemplen medidas preventivas, los pasos a seguir en la intervención para la resolución de los casos que pudieran darse y los canales y personas a quien denunciar dichos casos.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Octubre 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Acta en la que figure la aprobación del protocolo por la Comisión de Igualdad. • N.º de veces en las que se ha puesto en marcha el protocolo.
	Elaboración de un protocolo para el tratamiento de los casos de violencia de género.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Febrero 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Acta en la que figure la aprobación del protocolo por la Comisión de Igualdad.

				<ul style="list-style-type: none"> N.º de veces en las que se ha puesto en marcha el protocolo.
	Difusión entre la plantilla de los protocolos.	Dirección Comunicación	Octubre 2020 – febrero 2021	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de actividades realizadas para la difusión del protocolo. Publicación de los protocolos en la intranet.
	Redacción de un plan de acogida para las nuevas incorporaciones para que tengan una primera información sobre RTVM, en el que se incluya el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> N.º de documentos entregados/N.º de personas incorporadas a la empresa.

3. EJE ESTRATÉGICO 3: Los procesos o procedimientos de trabajo. En este tercer eje se establecen los objetivos y actuaciones o medidas dirigidas a la integración de la perspectiva de género en los procesos habituales de trabajo. Los procedimientos administrativos y de gestión que articulan la actividad de la empresa constituyen el esqueleto sobre el que esta se desarrolla y por ello son un elemento más a contemplar para que la integración del principio de igualdad sea real y efectiva.

Introducir la perspectiva de género en dichos procedimientos implica, por un lado, utilizar en los diferentes medios de comunicación (escrita, oral y visual) un lenguaje que visibilice a las mujeres y que no contenga estereotipos de género; por otro, generar y utilizar la información referida a personas con datos desagregados por sexo recopilados en soportes que permitan su tratamiento para profundizar en el conocimiento de la

situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, así, poder averiguar si perduran desigualdades o brechas de género y los factores que están influyendo en ello y, también, los avances que se consiguen.

En la función de servicio público de RTVM, en este eje se contemplan, también, objetivos relacionados con los contenidos de la programación, para que en ellos se conozca y difunda una imagen plural y no estereotipada de las mujeres y de los hombres, contribuyendo a su trato igualitario.

Por último, se recogen medidas que contribuyen a que las relaciones con las entidades externas, por medio de contratos o convenios, estén alineadas con la política de igualdad de RTVM creando sinergias que añadan valor a dichas contrataciones favoreciendo, a través de ellas, la promoción de la igualdad.

EJE ESTRATÉGICO 3: LOS PROCESOS O PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO				
OBJETIVO GENERAL 3:	Integrar la perspectiva de género en los procesos y procedimientos de trabajo.			
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Sistematizar la introducción y utilización de un lenguaje no sexista (escrito, verbal y visual) en la documentación y en las comunicaciones tanto internas como externas.	Revisión de la documentación vigente para adecuarla al cumplimiento del mandato normativo de la utilización de un lenguaje no sexista y uso del mismo en la documentación y comunicaciones de nueva creación.	Común	Diciembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> N.º de documentos revisados y redactados en lenguaje no sexista por área. N.º de documentos de nueva creación con lenguaje e imágenes no sexistas por áreas.

	Utilización progresiva del lenguaje no sexista en la página web y en los contenidos de la programación.	Dirección Multimedia y Dirección General Contenidos Audiovisuales.	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> N.º de pestañas revisadas y con el contenidos en lenguaje no sexista. N.º y tipo de programas con contenidos en lenguaje no sexista.
	Sistematización de criterios para el uso del lenguaje no sexista de forma homogénea en RTVM e inclusión de los mismos en el libro de estilo para su conocimiento y difusión.	Dirección Servicios Informativos	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> Criterios para el uso del lenguaje no sexista incluidos en el libro de estilo. N.º y tipo de actividades realizadas para difundir los criterios.
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Velar porque la información que se recoge y genera , relacionada con personas, esté desagregada por sexo para poder conocer y difundir la situación de mujeres y hombres y las diferencias y/o desigualdades existentes, si las hubiera.	Revisión de las bases de datos relacionadas con personas de la empresa para comprobar que se puede extraer información desagregada por sexo de las variables que contienen.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> N.º de bases de datos relacionadas con personas existentes. Tipo de variables que contienen y permiten la desagregación por sexo
	Introducción, si se considera necesario, de nueva variables que aporten información pertinente para conocer la situación de las mujeres y de los hombres en RTVM.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas	Junio 2020	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de nuevas variables incorporadas a las bases de datos que permiten desagregar por sexo.
	Mantenimiento de una catalogación de material específico sobre igualdad de	Dirección Ingeniería	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de documentos en el catálogo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Velar por la transmisión de los valores de igualdad de género , promoviendo el conocimiento y difusión de una imagen plural y no estereotipada de mujeres y hombres, contribuyendo a incrementar su trato igualitario y a prevenir la violencia de género .	Vigilancia de los contenidos de la programación y la publicidad para que no se transmitan tópicos sexistas, eliminando el uso de imágenes estereotipadas de mujeres y de hombres.	Dirección General Contenidos Audiovisuales.	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> Datos recogidos en el Observatorio sobre esta materia.
	Creación y difusión de un medio de denuncia de contenidos y publicidad estereotipados o sexistas dependiente de la Oficina del Telespectador y Radioyente.	Oficina Espectador	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de medio de denuncia creado. N.º y tipo de denuncias recibidos.
	Aumento de la presencia de mujeres como protagonistas y fuentes de información en la programación (informativos, tertulias, documentales...)	Dirección Servicios Informativos y Dirección General Contenidos Audiovisuales.	Continua	<ul style="list-style-type: none"> N.º de mujeres conductoras de programas (informativos y entretenimiento) en tv y radio /N.º de programas en tv y radio. N.º de mujeres y de hombres habituales en las tertulias en tv y radio por tipo de tertulia. N.º de programas de contenido fundamental dedicado a las mujeres.
	Promoción dentro de la información y programación deportiva de la participación de	Dirección Servicios Informativos y Dirección General	Septiembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> N.º de programas dedicados al deporte femenino. Muestra de minutos dedicados al deporte

	las mujeres en el deporte autonómico, local con especial atención al de base.	Contenidos Audiovisuales.		masculino y femenino en informativos y programas de deportes. <ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de retransmisiones de competiciones femeninas.
	Inclusión en los programas divulgativos y culturales de radio contenidos relacionados con la defensa de la igualdad de género.	Dirección Onda Madrid	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de programas y tipo en los que se ha incluido contenidos relacionados con la defensa de la igualdad.
	Elaboración de un código deontológico para garantizar la protección y los derechos de las víctimas de violencia de género.	Dirección Asesoría Jurídica	Diciembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Acta del organismo competente donde figure la aprobación del código deontológico.
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.4:	ACTUACIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
Integrar en los procedimientos que sostienen la actividad de la empresa el principio de igualdad , revisando los ya establecidos e incluyéndolo en los de nueva creación.	Inclusión del principio de igualdad transversalmente en el convenio colectivo.	Dirección Gestión y Desarrollo de Personas Representación Sindical	Próxima negociación del Convenio Colectivo	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de veces en que aparece explícito el principio de igualdad y apartados del convenio en los que consta.
	Introducción de cláusulas de igualdad de género en los pliegos administrativos para las contrataciones con entidades proveedoras y en los convenios que se realicen.	Dirección Asesoría Jurídica	Septiembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de pliegos que incluyen cláusulas de igualdad y objeto de los contratos. • N.º de cláusulas de igualdad incorporadas y apartado (objeto, admisión, valoración, ejecución).

	<p>Elaboración de protocolos con orientaciones y criterios homogéneos para la redacción de las convocatorias de empleo y los procesos de selección y promoción para evitar discriminaciones indirectas.</p>	<p>Dirección Gestión y Desarrollo de Personas</p>	<p>Próximas Convocatorias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de protocolos elaborados y tipo.
	<p>Dotación de un presupuesto que permita realizar las actuaciones contempladas en el plan.</p>	<p>Dirección Económico-Financiera</p>	<p>Elaboración anual del Presupuesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del presupuesto dedicado a la igualdad sobre el total de la empresa.

7. MODELO DE GESTIÓN

El establecimiento del modelo de gestión del “*Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Radio Televisión Madrid S.A. (2020-2023)*” es fundamental para garantizar su cumplimiento, siendo el elemento que permite la planificación de los procesos de trabajo necesarios para su puesta en marcha, ejecución, seguimiento y evaluación.

Definir un modelo para la gestión del plan implica concretar la estrategia que va a facilitar alcanzar los objetivos que se proponen en él y detectar los obstáculos y dificultades que puedan surgir a lo largo de su desarrollo, lo que permitirá formular áreas de mejora y reajustarlo si hubiera necesidad de ello.

Los elementos clave del modelo de gestión son:

1. El marco de intervención.
2. Los agentes que intervienen en el desarrollo del plan.
3. El sistema de mejora continua: ejecución, seguimiento y evaluación.

7.1. EL MARCO DE INTERVENCIÓN

Con esta denominación se hace referencia a los diferentes marcos que hay que tener en cuenta para el desarrollo del plan, y que se concretan en:

- ⇒ La normativa existente en materia de igualdad, fundamentalmente, la recogida en el apartado 2 de este documento, es decir, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que se contemplan y definen una serie de conceptos que es necesario conocer y tener claros para que las actuaciones tengan una orientación adecuada y alineada con la legislación existente (discriminación directa, indirecta, transversalidad, acoso sexual y por razón de sexo etc.).
- ⇒ Los mandatos contemplados en la documentación por la que se rige Radio Televisión Madrid S.A.: la Ley 8/2015, de 28 de diciembre, la Carta básica y el Contrato-programa (2018-2020).
- ⇒ Los principios rectores recogidos en el apartado cinco que actúan como claves para guiar las intervenciones dando coherencia a todo el plan.

7.2. LOS AGENTES QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Un elemento fundamental para el éxito en la implantación y ejecución del plan de igualdad es la participación corresponsable y colaborativa de los diferentes agentes que tienen una implicación más directa en el desarrollo de las actuaciones y, por ello, está recogido como uno de los principios rectores. Junto a esta condición es necesario que la plantilla tenga una posición favorable al desarrollo del plan por medio de su implicación y la asunción de que el Plan supone mejoras y beneficios para todo el personal.

AGENTES	FUNCIONES
Dirección General	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impulso de la ejecución del Plan y mantenimiento del compromiso con el principio de igualdad de mujeres y hombres de RTVM. ✓ Dotar al Plan de los recursos (humanos y materiales) necesarios para su ejecución. ✓ Transmitir información sobre el Plan al Consejo de Administración.
Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pilotar el proceso de implantación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan. ✓ Apoyar a la Comisión de Igualdad en el desarrollo de sus competencias. ✓ Designar a una persona como coordinadora del proceso de ejecución del plan.
Comisión de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantizar la puesta en marcha y ejecución del plan. ✓ Acordar la programación anual de las actuaciones a desarrollar en función de la temporalización asignada a cada una de ellas en coordinación con los y las responsables de las mismas y, en su caso, elevación para su visto bueno al Comité de Dirección. ✓ Realizar el seguimiento de la ejecución de plan por medio de la convocatoria de reuniones periódicas. ✓ Aprobar el informe de seguimiento anual y realizar propuestas de modificación o mejora en función de los resultados obtenidos y de las dificultades encontradas y, en su caso, elevación para su visto bueno al Comité de Dirección. ✓ Informar a la plantilla del plan en general y del desarrollo de las diferentes actuaciones. ✓ Aprobar el informe de evaluación al finalizar la vigencia del plan, para, en su caso, su elevación y visto bueno por el Comité de Dirección.

Personal con responsabilidades (Direcciones de Áreas Gerencias, Jefaturas de servicios...)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejecutar las actuaciones de su competencia. ✓ Transmitir a su personal las instrucciones necesarias para el desarrollo de dichas actuaciones. ✓ Recoger la información del grado de desarrollo de las actuaciones para efectuar el seguimiento de su cumplimiento. ✓ Realizar propuestas de mejora en función de la experiencia acumulada a lo largo del desarrollo del plan.
Plantilla	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocer el plan de igualdad ✓ Colaborar en su difusión ✓ Colaborar en la realización de las actuaciones en las que esté implicada su área.
Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participar en la Comisión de Igualdad. ✓ Colaborar en la difusión del plan para su conocimiento por todo el personal. ✓ Contribuir en la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad. ✓ Promover la colaboración de la plantilla en el desarrollo de las actuaciones del plan.
Persona responsable de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar y dinamizar la puesta en marcha del Plan. ✓ Convocar las reuniones de la Comisión de Igualdad y redactar las actas. ✓ Coordinar la programación anual de las actuaciones a realizar en función de la temporalización señalada en el Plan. ✓ Recoger la información de las diferentes direcciones implicadas en actuaciones cada año y elaborar el informe de seguimiento anual. ✓ Recoger las aportaciones y propuestas de mejora realizadas por los demás agentes e incorporarlas al Plan. ✓ Elaborar el informe de evaluación al finalizar la vigencia del Plan.

7.3. SISTEMA DE MEJORA CONTINUA: EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.3.1. Puesta en marcha y coordinación de la ejecución

El “Plan de igualdad de mujeres y hombres de Radio Televisión Madrid (2020-2023)” contiene la estrategia de actuación de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres durante el periodo 2020 a 2023. Por su carácter estratégico, las actuaciones que contiene y el número de los agentes implicados, requiere, además del compromiso para su ejecución por parte de la dirección y de la dotación de recursos, de una planificación de su implementación, seguimiento y evaluación, siendo una de las

premisas de dicha planificación temporalizar la actuaciones contempladas en su contenido durante los cuatro años de su vigencia.

El calendario de realización de las diferentes acciones se ha establecido en base a las prioridades marcadas por la Comisión de Igualdad y se muestra en las matrices del apartado de “Ejes estratégicos y contenidos”, en el que se señala el año en que comienza la puesta en marcha de cada una de ellas y si su ejecución se culminará dentro de ese año o necesitará para su desarrollo y finalización de una continuidad a lo largo de la vigencia del plan.

Tan importante como señalar el calendario de realización de las actuaciones es tener designadas las responsabilidades sobre su ejecución, recogándose en el Plan la dirección o área encargada de su puesta en marcha y desarrollo, así como si existen otras áreas implicadas con las que es necesaria una coordinación para posibilitar una óptima intervención.

Teniendo en cuenta lo apuntado en los párrafos anteriores, los pasos a seguir para la implementación, desarrollo y coordinación del Plan serían los siguientes:

- ⇒ Una vez aprobado el Plan, la Comisión de Igualdad examinará las actuaciones a ejecutar a lo largo del año según la temporalización señalada. Dichas actuaciones quedarán acordadas con sus indicadores de realización y se reflejarán o se adjuntarán como documento al acta de la reunión.
- ⇒ Las actuaciones acordadas y sus indicadores se remitirán por la persona que se designe como coordinadora del Plan a las direcciones de área responsables de su ejecución para su puesta en marcha a lo largo del año junto con la herramienta en la que se recogerá la información de los indicadores de realización. Asimismo, se informará a la dirección de área responsable de la ejecución, si fuera el caso, de la necesidad de coordinación con otras áreas implicadas en el desarrollo de las actuaciones de su competencia.
- ⇒ Al finalizar el año, las direcciones de área competentes en la ejecución de las diferentes actuaciones elaborarán una breve memoria en la que se recoja el grado de ejecución de las mismas, los datos de los indicadores de realización, las dificultades encontradas y las propuestas de mejora para su remisión a la persona responsable de la coordinación del Plan que reunirá en un único documento la información recibida de todas las direcciones conformando el informe de seguimiento anual.

- ⇒ Dicho informe se presentará a la Comisión de Igualdad para su aprobación, establecimiento de modificaciones o mejoras al Plan y, en su caso, su elevación al Comité de Dirección para su conocimiento y visto bueno.
- ⇒ Al comienzo de cada año, volverá a iniciarse el ciclo con la selección, por parte de la Comisión de Igualdad, de las actuaciones a llevar a cabo durante el mismo.
- ⇒ Al finalizar el último año de vigencia del Plan, la persona responsable de su coordinación elaborará el informe final de evaluación del Plan que se remitirá a la Comisión de Igualdad para su aprobación y, en su caso, al Comité de Dirección para su conocimiento y visto bueno.

La Comisión de Igualdad se reunirá, al menos, dos veces al año para la aprobación de la programación anual y del informe de seguimiento de lo realizado. Durante la vigencia del Plan se podrá convocar otra reunión a mitad de año para comprobar el grado de ejecución de las actuaciones programadas para ese periodo. Cualquiera de las partes (empresa o social) podrá solicitar la convocatoria de reuniones extraordinarias informando del orden del día.

Como queda reflejado en los párrafos anteriores la planificación se plantea como un proceso dinámico que se debe revisar anualmente para verificar los avances alcanzados en los diferentes ámbitos en los que interviene el Plan. Esta revisión permite que cada programación posterior se retroalimente con la información que se ha obtenido del seguimiento, lo que ayudará a tomar decisiones sobre la continuidad o no de alguna de las medidas o a la redefinición de otras para hacer del Plan un instrumento para el avance de la igualdad y no un fin en sí mismo. Esta retroalimentación que se obtiene a partir de la experiencia acumulada, de la reflexión sobre los éxitos, los obstáculos o las dificultades encontradas es lo que se considera **proceso de mejora continua**.

7.3.2. Seguimiento

El seguimiento es un proceso que permite observar, medir y analizar el grado de realización de las actuaciones del Plan durante cada año de su vigencia.

El sistema de seguimiento requiere de un diseño que permita el análisis de los avances conseguidos y aprender de lo realizado y de la forma en que se ha hecho. Su finalidad, pues, es obtener información para identificar el grado de cumplimiento del Plan, los elementos que favorecen su avance y los que son susceptibles de mejora.

El seguimiento permite recopilar información sobre:

- ✓ Lo que se hace y cómo.
- ✓ El grado de ejecución y cumplimiento de las actuaciones contempladas en el Plan.
- ✓ Las fortalezas y debilidades que se puedan encontrar a lo largo del desarrollo de las actuaciones y del proceso de ejecución del Plan.

El seguimiento aporta información fundamental que facilita la toma de decisiones en cuanto al desarrollo del Plan y sobre las necesidades de reajuste de las actuaciones y procedimientos de ejecución, si las hubiera, para mejorar su implementación y/o resultados y, así, hacer realidad los objetivos del sistema de mejora continua.

El seguimiento cumple, además, con el objetivo de sistematizar la información para poder transmitirla a los agentes implicados y facilita la elaboración de la evaluación final.

Para la realización del seguimiento se tendrán en cuenta dos tipos de indicadores que facilitarán la información relacionada con: por un lado, el grado en el que se han ejecutado las medidas y por otro, la eficiencia del proceso empleado en la gestión del Plan.

Los **indicadores de realización** son los que están especificados en las matrices de contenidos del Plan y permiten sistematizar la información relacionada con el grado en el que se han ejecutado sus actuaciones.

Los **indicadores de proceso** dan información sobre la eficacia de los procedimientos que se están utilizando para su gestión.

Estos indicadores están relacionados con:

Indicadores de proceso
○ El grado de compromiso de las diferentes direcciones de área con la ejecución de las actuaciones que son de su competencia y responsabilidad.
○ El grado de funcionamiento de los canales de información entre los diferentes agentes implicados y de la coordinación para el desarrollo de la actuaciones.
○ La funcionalidad del sistema de recogida de información de lo que se va ejecutando, de las herramientas diseñadas para tal fin y del sistema de seguimiento en su conjunto.
○ La adecuación de los recursos puestos a disposición del Plan para su desarrollo.
○ La identificación de los elemento de éxito y de las dificultades encontradas para la ejecución de las actuaciones en lo referido a contenidos, agentes y proceso.

El **proceso metodológico** para la realización del **seguimiento** se resume en:

1. Recogida de información de los indicadores de realización de cada una de las actuaciones que aparecen en las matrices de los contenidos del Plan por parte de las áreas responsables de su desarrollo. Para ello, se diseñará una herramienta que facilite dicha recogida y que permita unificar la información necesaria para el seguimiento.
2. Análisis de la información por parte de la persona (responsable igualdad) o entidad que se decida.
3. Realización de un informe de seguimiento anual que se presentará a la Comisión de Igualdad para su aprobación y, en su caso, al Comité de Dirección para su conocimiento y visto bueno

7.3.3. Evaluación

El modelo escogido de **mejora continua** requiere de un proceso de **evaluación continua** basado en el seguimiento de los indicadores de realización de las actuaciones que se desarrollen anualmente, lo que permitirá, en caso de que se valore como necesario, plantear reajustes y tomar decisiones.

La evaluación tiene, también, un carácter **sumativo**, al ir acumulando la información que se obtiene cada año y que servirá de apoyo a la **evaluación final**. Esta será cuantitativa y cualitativa y facilitará la identificación de las áreas de intervención y las mejoras que definirán el siguiente plan para el avance hacia la igualdad real y efectiva en RTVM.

La **evaluación final** tiene como objetivo medir los resultados que la ejecución del Plan ha tenido en el avance de los aspectos de mejora señalados en el diagnóstico para la integración del principio de igualdad en el conjunto de la organización.

La evaluación proporcionará información sobre:

- El grado en el que se han realizado las actuaciones señaladas para cada eje de intervención y sobre el modelo de gestión utilizado.
- Los resultados obtenidos en el cumplimiento de los objetivos.
- Las mejoras que realizar y las líneas de intervención de cara al futuro en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El **proceso metodológico** para la realización de la **evaluación** se resume en:

1. Recogida de información cuantitativa y cualitativa relacionada con la ejecución de las actuaciones, los objetivos del plan y el procedimiento de gestión del mismo.

2. Análisis de la información recopilada, que se sumará a la existente, obtenida de los informes de seguimiento anuales, para ver el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres alcanzado en la cultura, en las personas y en los procedimientos de trabajo, por medio de la comparación con la información contenida en el diagnóstico realizado para la elaboración del Plan.
3. Realización de un informe de evaluación final que se presentará a la Comisión de Igualdad para su aprobación y, en su caso, al Comité de Dirección para conocimiento y visto bueno.

Para la realización de la evaluación se utilizarán:

Indicadores de proceso, que permiten conocer la eficiencia del modelo de gestión empleado para la ejecución del Plan.

Estos indicadores están relacionados con:

Indicadores de proceso
○ Número de direcciones de área áreas responsables de la ejecución de actuaciones y de jefaturas implicadas.
○ El grado compromiso (alto, medio, bajo) en la realización de las actuaciones de los diferentes agentes implicados.
○ El grado de sistematización de la recogida de información de los indicadores de realización para el seguimiento y la evaluación.
○ Utilidad de las herramientas de recogida de información para el seguimiento
○ Aspectos que han favorecido la ejecución del plan y dificultades y/u obstáculos encontrados,
○ Grado de conocimiento por la plantilla de las realizaciones del Plan.
○ Grado de cumplimiento de la temporalización.
○ Valoración del funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
○ Grado de modificaciones realizadas en las actuaciones a lo largo de la vigencia del Plan.
○ Grado de satisfacción de los agentes implicados con el sistema de gestión.
○ Grado de adecuación de los recursos humanos y financieros a los objetivos y actuaciones del Plan.

Indicadores de resultados para evaluar el cumplimiento de los objetivos señalados en el Plan para cada uno de los ejes estratégicos.

Eje estratégico	Indicadores de resultados
Cultura	○ % de documentos en el que el compromiso de RTVM con la igualdad de mujeres y hombres se menciona explícitamente en el conjunto de la documentación de la empresa donde proceda hacerlo.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Grado en el que en las comunicaciones internas y externas se difunde el compromiso de la empresa con la igualdad. ○ % del personal que ha participado en sesiones de sensibilización. ○ La empresa cuenta con una estructura garante del cumplimiento de su compromiso con la igualdad.
Personal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Las brechas de género detectadas en el diagnóstico se han reducido en los años de vigencia del plan y, en concreto, la segregación horizontal y vertical (% de reducción). La comparación con los datos de las diferentes variables al finalizar el Plan con los del diagnóstico muestran la existencia de avances y la reducción de desigualdades. ○ Las brechas salariales existentes en el diagnóstico se han reducido ○ % del personal que ha recibido formación en materia de igualdad adecuada a las necesidades requeridas por su tarea ○ Los protocolos relacionados con los recursos humanos tienen integrada la perspectiva de género.
Procesos y procedimientos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ El lenguaje no sexista es mayoritariamente empleado en las comunicaciones internas y externas. ○ La información relacionada con personas de la empresa está desagregada por sexo. ○ La documentación que soporta la actividad de la empresa (en los casos en que sea pertinente) tiene integrado el principio de igualdad de mujeres y hombres.

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El “Plan de igualdad de mujeres y hombres de Radio Televisión Madrid S.A.” se aplica a toda su plantilla y tiene un plazo de ejecución de 4 años desde 2020 a 2023.