

GRUPO CARRILLO

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

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

EMPRESA PÚBLICA REGIONAL

RADIOTELEVISIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA

Periodo 2023 - 2027



GRUPO CARRILLO

ABOGADOS, CONSULTORES
& ASESORES



www.carrilloasesores.com

● ÍNDICE

Contenido

●	ÍNDICE.....	1
1	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	6
1.1	METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS.....	6
1.1.1	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD	6
1.1.2	OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	7
1.1.3	ETAPAS DEL PROCESO	8
1.2	MEDIOS Y MATERIALES UTILIZADOS PARA LLEVAR A CABO LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	9
1.3	HERRAMIENTAS.....	10
1.4	MEDIOS HUMANOS.....	11
1.5	MEDIDAS TRANSVERSALES.....	11
1.6	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	12
1.6.1	COMISIÓN NEGOCIADORA	14
1.6.2	ORGANIGRAMA.....	15
2	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	16
2.1	ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	16
2.1.1	TOTAL, PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	16
2.1.2	PLANTILLA DESAGREGADA POR AREA	17
	17
2.2	PLANTILLA DESAGREGADA POR EDAD Y SEXO.....	18
2.2.1	PLANTILLA DESAGREGADA NIVEL DE ESTUDIO	19
2.2.2	PLANTILLA DESAGREGADA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA.....	19
2.2.3	PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO Y ANTIGÜEDAD PUESTO	22
2.2.4	ANÁLISIS SEGÚN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	23

2.3	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	25
2.3.1	PROCESOS DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	25
2.4	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	25
2.4.1	PLANTILLA POR SEXO	25
2.4.2	RLT POR SEXO.....	25
2.4.3	SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	26
2.4.4	EDAD.....	26
2.5	FORMACIÓN	26
2.6	PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	26
2.7	RESUMEN RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	27
2.8	CONDICIONES DE TRABAJO.....	27
2.9	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	28
2.10	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	28
2.10.1	DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVEL JERÁRQUICO	29
2.11	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	30
2.12	CULTURA EMPRESARIAL.....	30
2.12.1	COMUNICACIÓN.....	31
2.13	IMAGEN QUE PROYECTA LA EMPRESA	32
2.14	OPINIONES DE LA PLANTILLA, CUESTIONARIOS.....	32
2.14.1	Análisis de cuestionarios.....	33
3	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DE IGUALDAD	34
3.1	PRINCIPIOS GENERALES	35
3.2	CONCEPTOS BÁSICOS.....	35
3.3	ÁMBITO DE APLICACIÓN	40
3.3.1	ÁMBITO TERRITORIAL	40
3.3.2	ÁMBITO PERSONAL	41

3.3.3	ÁMBITO TEMPORAL	41
3.4	CONSIDERACIONES.....	41
3.5	OBJETIVOS DE IGUALDAD.....	45
3.5.1	OBJETIVOS RELATIVOS A LA SELECCIÓN DE PERSONAL	45
3.5.2	OBJETIVOS RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	46
3.5.3	OBJETIVOS RELATIVOS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	47
3.5.4	OBJETIVOS RELATIVOS A LA FORMACIÓN.....	48
3.5.5	OBJETIVOS RELATIVOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR ⁴⁹	
3.5.6	OBJETIVOS RELATIVOS A LA COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA 50	
3.5.7	OBJETIVOS RELATIVOS A LA SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	51
3.6	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD	53
3.6.1	SEGUIMIENTO	53
3.6.2	METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO	54
3.6.3	EVALUACIÓN FINAL.....	55
3.6.4	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	57
4	MARCO NORMATIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	60
5	OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	62
5.1	PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	62
5.2	OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.....	62
6	SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	64
6.1	OBJETIVOS DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	64
6.1.1	OBJETIVOS GENERALES	64
6.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	65
6.2	EVALUACIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO	65

6.2.1	AUSENCIA DE PREJUICIOS SEXISTAS.....	67
6.3	VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	68
6.3.1	SISTEMA DE VALORACIÓN.....	68
6.3.2	ANÁLISIS DE GÉNERO DEL SVPT	70
6.3.3	DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS.....	74
6.3.4	ANÁLISIS DE GÉNERO DE LAS PUNTUACIONES DE PUESTO DE TRABAJO	76
6.3.5	AGRUPACIONES.....	78
7	AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	79
7.1	PROCEDIMIENTO DE REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	79
7.2	DISEÑO DEL PLAN DE ACTUACIÓN	81
7.3	AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	81
8	RECOMENDACIONES DE MEJORA.....	85
9	COMPROMISO DE LA EMPRESA PÚBLICA REGIONAL RADIOTELEVISIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO Y VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	87
10	CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL, EN EL ÁMBITO LABORAL.....	90
10.1	LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO	90
10.1.1	Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.....	90
10.1.2	Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.	92
10.2	EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	99
10.2.1	Principios Rectores.....	99
10.2.2	Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo	100
10.2.3	La resolución del expediente de acoso	105

10.2.4	Denuncias de Abuso o Agresión Sexual	106
10.2.5	Seguimiento	107
11	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	107
12	GRADUACIÓN DE FALTAS	108
13	SANCIONES	110
14	POLÍTICA DE DIVULGACIÓN	111
15	POLÍTICA DE FORMACIÓN	111
16	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	111
17	PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS	111
18	CONCLUSIONES	112

1 DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

1.1 METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS

1.1.1 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD

Es un instrumento que permite documentar el análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, para el cual son necesarias actividades de recogida de información, de interpretación de datos, identificación de áreas de mejora, reflexión y debate con la Dirección y en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y finalmente, formulación de propuestas que pueden integrarse en el Plan de Igualdad.

El diagnóstico se centrará en las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación Profesional.
- Formación.
- Promoción profesional,
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el R.D. 902/2022, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina. Retribuciones. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El periodo de elaboración del diagnóstico es 2022/2023 y el periodo de referencia del análisis es 2022, a fin de obtener datos fiables de un periodo completo.

1.1.2 OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

- Implicar, desde un principio, a todo el personal en la realización del plan.
- Conocer las características descriptivas de la empresa.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y de cada uno de los sexos y detectar la posible segregación horizontal y vertical.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o se dirigen a hombres, o por el contrario si se ofrecen las mismas oportunidades.
- Conocer las acciones y las medidas a favor de la igualdad que se tienen implantadas en la empresa.
- Detectar potencialidades en la plantilla.
- Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional.
- Servir de marco para justificar la necesidad de realizar un Plan de Igualdad y también de referencia para establecer futuras comparaciones una vez éste se haya ejecutado.
- Averiguar si es necesario realizar acciones de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades en los distintos niveles jerárquicos de la empresa.
- Establecer pautas para corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición del Plan de Igualdad.

1.1.3 ETAPAS DEL PROCESO

El proceso de elaboración del diagnóstico de Igualdad puede dividirse en 4 etapas:

Etapas 1

- Planificación de las tareas a realizar.
- Comunicación al personal de la decisión de realizar un diagnóstico.

Etapas 2

- Recogida de información cuantitativa y cualitativa.
- Sistematización de la información recogida.

Etapas 3

- Análisis de la información obtenida.
- Redacción de informe prediagnóstico con propuestas de mejora.
- Elaboración Auditoría Retributiva con propuestas de mejora.
- Discusión y debate con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Decisión sobre medidas y prioridades.

Etapas 4

- Informe final conteniendo el informe de evaluación del prediagnóstico, resultado auditoría retributiva, propuestas de mejora y plan de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Aprobación del Plan de Igualdad.
- Decisión sobre los medios para la difusión a la plantilla.

1.2 MEDIOS Y MATERIALES UTILIZADOS PARA LLEVAR A CABO LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Los medios y materiales utilizados para llevar a cabo la elaboración del diagnóstico de situación en la empresa han sido los siguientes:

NORMATIVA Y GUÍAS DE APOYO

- Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.
- Manual Metodológico para la Implantación de Planes de Igualdad en la Región de Murcia, editado por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia en 2009.
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- “Modelo de referencia para la elaboración de diagnóstico y diseño e implantación de planes de igualdad”. Fundación Mujeres y Subdirección General para la igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, 2011.
- Guía “orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa”. Instituto de la Mujer- Ministerio de Igualdad, 2008.
- “Guía de aplicación práctica. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales”, editada por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia en 2008.
- “Guía de sensibilización y formación en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, edita Instituto de la Mujer, 2006.

- “Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad”, editada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. septiembre de 2007.

1.3 HERRAMIENTAS

- Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad
- Anexo II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad
- Anexo III. Ficha de identificación de la empresa
- Anexo IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal
- Anexo V. Modelo de cuestionario para la dirección
- Anexo VI. Modelo de cuestionario para la plantilla
- Anexo VII. Modelo de informe diagnóstico.
- Anexo VIII. Ejemplos para el diseño de medidas evaluables
- Anexo IX. Modelo de ficha de medidas
- Anexo X. Modelo de plan de igualdad
- Anexo XI. Modelo de acta de aprobación del plan de igualdad
- Anexo XII. Modelo de ficha de seguimiento
- Anexo XIII. Modelo de cuestionario para el seguimiento
- Anexo XIV. Modelo para informe de seguimiento
- Anexo XV. Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento
- Anexo XVI. Modelo de cuestionario para la dirección
- Anexo XVII. Modelo de cuestionario para la plantilla
- Anexo XVIII. Modelo de informe de evaluación
- Herramienta Análisis de Plantilla por sexo, desarrollada por el Instituto de las Mujeres.
- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género, desarrollada por el Instituto de las Mujeres.
- Herramienta de Análisis Cuantitativo por Sexo, desarrollada por el Instituto de las Mujeres.

1.4 MEDIOS HUMANOS

- Dirección: proporcionando la información necesaria, participando en todo el proceso y consensuando los resultados del diagnóstico.
- Comisión Negociadora de Igualdad: apoyando a la asistencia técnica externa en la realización del diagnóstico y facilitando la recogida de información.
- Personas trabajadoras: cumplimentando el cuestionario de opinión en materia de igualdad.
- Asistencia Técnica externa: realizando el diagnóstico de situación.

1.5 MEDIDAS TRANSVERSALES

- Medios de comunicación interna a través de los canales de comunicación habituales de la empresa.

1.6 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA			
Razón social	Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia		
Domicilio social	Calle de la Olma, nº 27-29, 30.005 Murcia		
Forma jurídica	Entidad Pública Empresarial		
Año de constitución	2005	CIF	Q3000264F
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
Nombre	Mariano Caballero Carpena		
Cargo	Director General		
Telf.	968 920 801	e-mail	Mariano.caballero@rtrm.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
Nombre	Leticia García Álvarez		
Cargo	Redactora/Locutora		
Telf.	661 324 492		
e-mail	leticia.garcia@rtrm.es		
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	Actividades de radiodifusión		
Descripción de la actividad	Servicio público radiofónico de la Región de Murcia	CNAE	6010
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Región de Murcia (España)		

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	29	Hombres	41	Total	70
Fecha de recogida de la información	2022		Fecha de realización del estudio	2022/2023		
Asesores externos a la Comisión Negociadora de Igualdad			Carrillo Asesores Tributarios y Abogados, S.L.P.			

Radiotelevisión de la Región de Murcia (RTRM) es una empresa pública de la Comunidad Autónoma que tiene atribuida la gestión directa del servicio público de comunicación audiovisual radiofónico y el control del cumplimiento de las obligaciones que se impongan al gestor indirecto del servicio público de comunicación audiovisual televisivo.

RTRM fue creada por la Ley 9/2004, de 29 de diciembre, y sus competencias y funciones han sido modificadas por la Ley 10/2012, de 5 de diciembre y por la Ley 15/2015, de 29 de octubre.

La gestión directa del servicio público de radio se realiza a través de la emisora Onda Regional de Murcia.

La actividad de la entidad ha de inspirarse en los siguientes principios:

- El respeto a la libertad de expresión, así como la objetividad, la veracidad y la imparcialidad de las informaciones.
- La separación entre informaciones y opiniones, la identificación de quienes sustenten estas últimas y su libre expresión, con los límites del apartado cuarto del artículo 20 de la Constitución.
- El respeto al pluralismo político, cultural, religioso y social.
- La protección de la juventud y de la infancia.
- El fomento de los valores de igualdad y no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o cualquier circunstancia personal o social.
- El respeto al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

- La promoción de los valores históricos y culturales de la Región de Murcia.
- El respeto, promoción y defensa de los demás principios que informan la Constitución Española y el Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia y de los demás derechos y libertades que en ellos se reconocen y garantizan.
- La prestación de un servicio público de calidad promoviendo el respeto y el ejercicio del código ético profesional en el tratamiento informativo.

En enero y marzo de 2013 quedó extinguida la sociedad mercantil regional Onda Regional de Murcia, S.A. que realizaba la gestión de la radio autonómica. RTRM se ha subrogado en las obligaciones y derechos de la sociedad, excepto en el transporte y difusión de las señales de la radio, cuya competencia la Ley 10/2012 ha atribuido a la Consejería de Economía y Hacienda.

1.6.1 COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de La Región de Murcia está compuesta de forma paritaria por 6 miembros, 3 pertenecientes a la representación legal de los trabajadores y 3 en representación de la empresa, siendo todos ellos personal de la empresa.

Presidencia: Leticia García Álvarez, redactora-locutora, miembro del Comité de Empresa de RTRM, en representación legal de los trabajadores (CSIF).

Secretaría: Purificación García Ayala, Jefa del Departamento de Control del Servicio Público, en representación de la empresa.

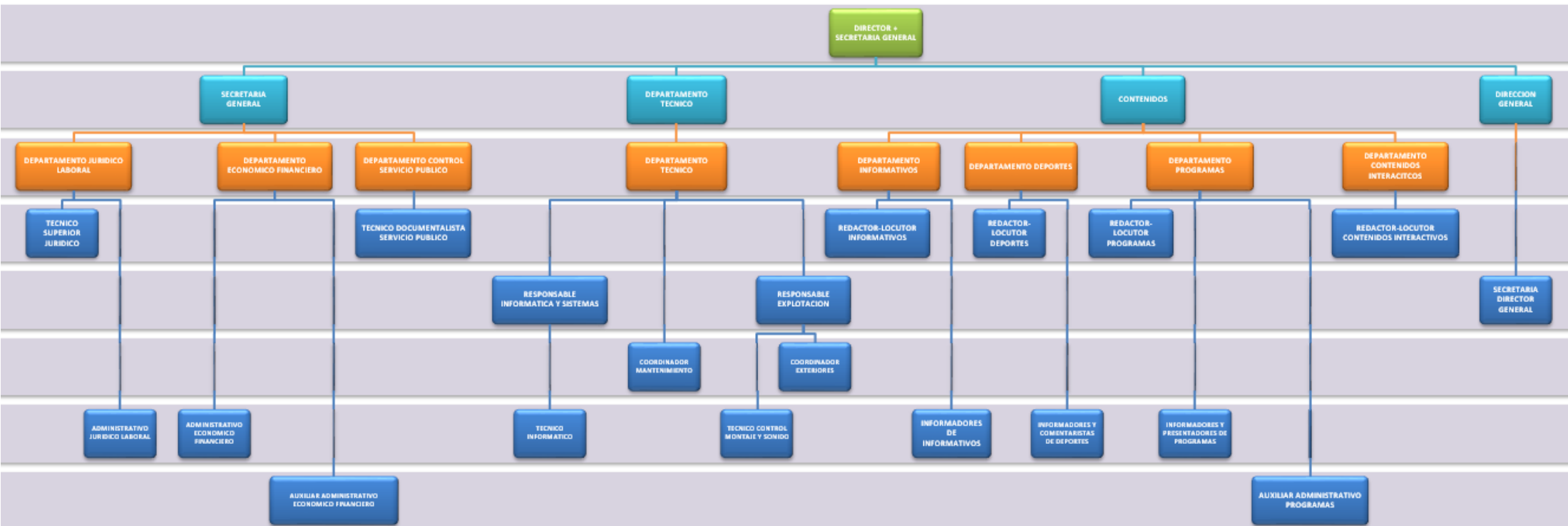
Vocal 1: Ana María Martí Cano, Secretaria General de RTRM, en representación de la empresa.

Vocal 2: Francisco Javier Martínez Gómez, redactor-locutor, miembro del Comité de Empresa de RTRM, en representación legal de los trabajadores (CCOO).

Vocal 3: Francisco Javier Valera Sánchez, técnico de control, montaje y sonido, miembro del Comité de Empresa de RTRM, en representación legal de los trabajadores (UGT).

Vocal 4: Ana Manuela Lorca Hidalgo, Técnico Superior Jurídico de RTRM, en representación de la empresa.

1.6.2 ORGANIGRAMA



2 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

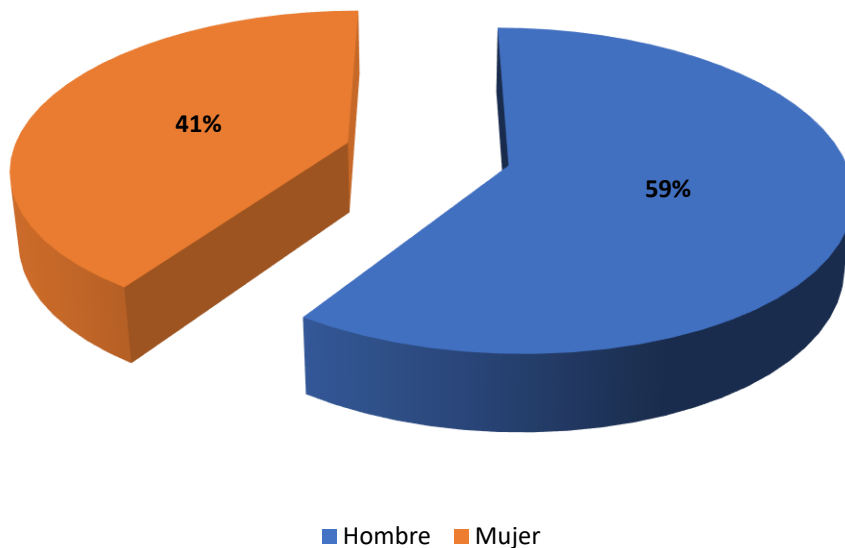
2.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

A continuación, se detallan las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores, que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa.

2.1.1 TOTAL, PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

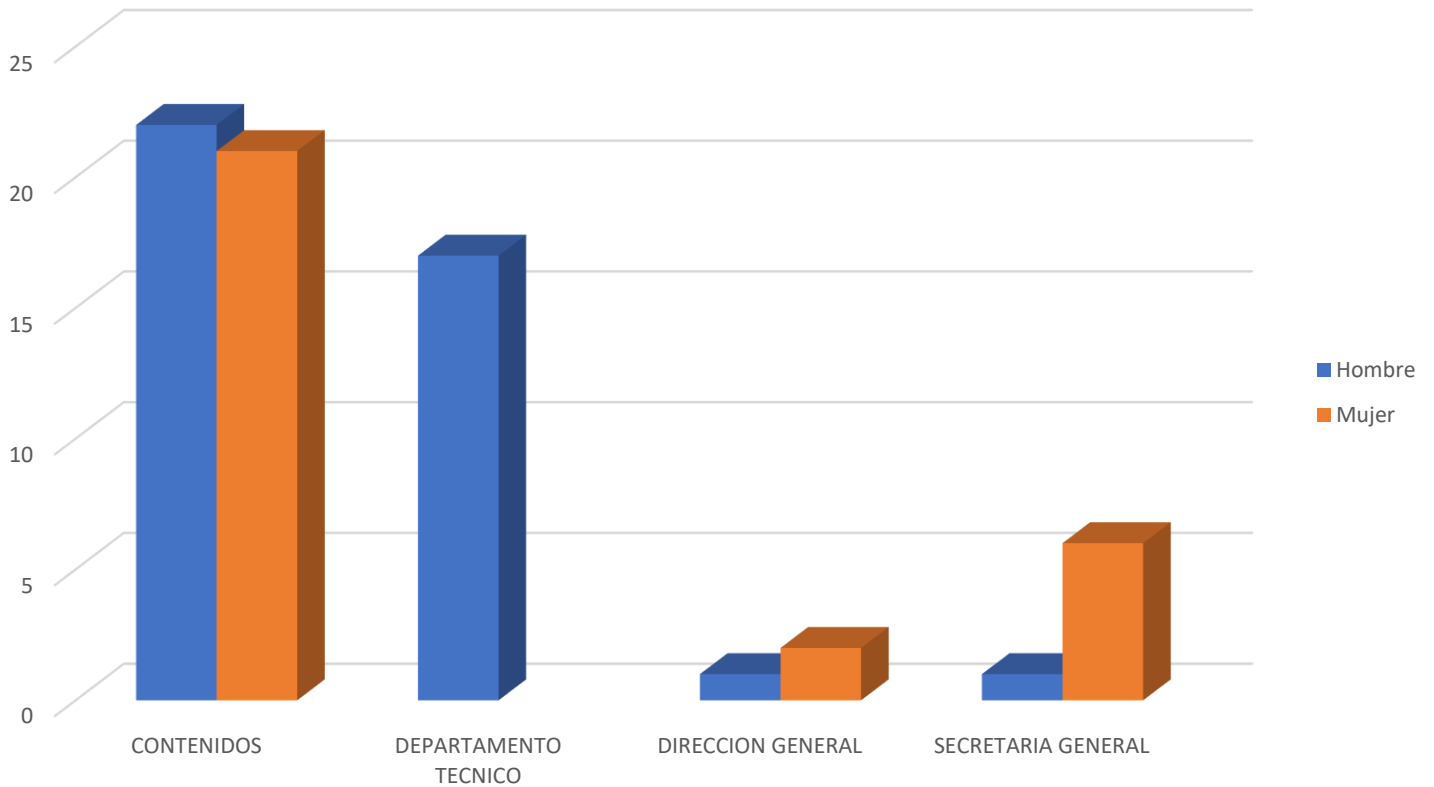
En este apartado se analiza el número de personas por sexo que conforman la plantilla, dentro del periodo de análisis, y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.

Total plantilla por sexo



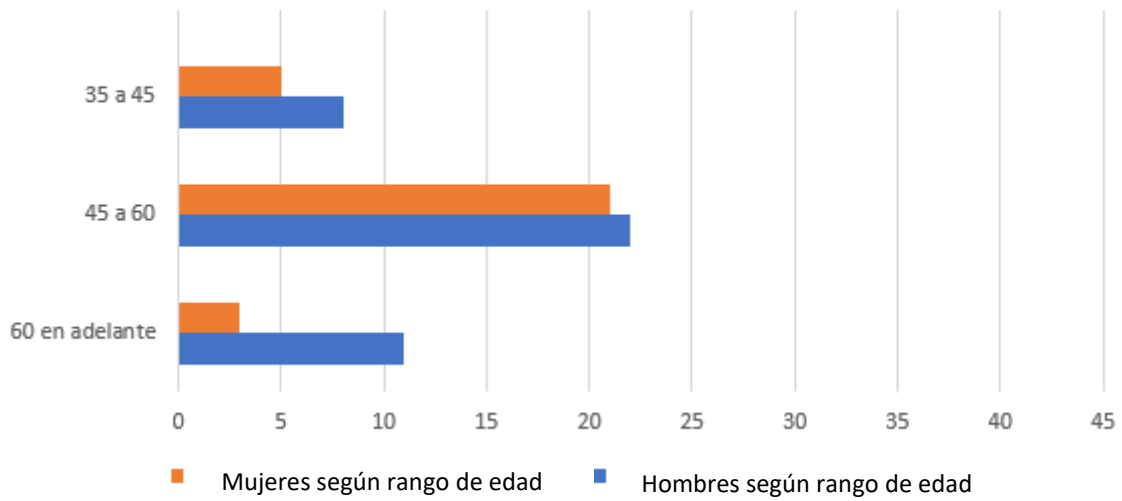
Se observa que la plantilla está masculinizada, ya que el porcentaje de hombres que la conforman es del 59%, frente al 41% de mujeres.

2.1.2 PLANTILLA DESAGREGADA POR AREA



Como se puede observar en el gráfico superior, la distribución de la plantilla según el área de trabajo no es paritaria entre mujeres y hombres. Por tanto, se puede apreciar una clara segregación horizontal en la que, aunque los puestos del área de contenidos y de dirección sí están repartidos de forma más homogénea, los puestos técnicos se encuentran totalmente masculinizados y existe feminización en el área de secretaría general que es donde se realizan más tareas administrativas.

2.2 PLANTILLA DESAGREGADA POR EDAD Y SEXO

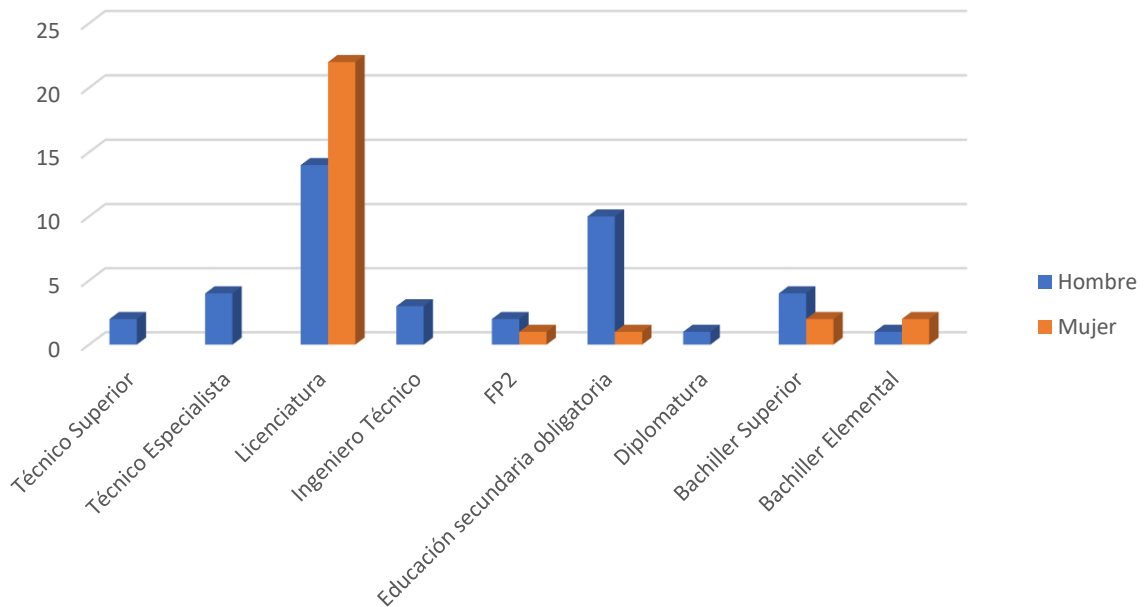


Puesto por edad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
60 en adelante	11	3	14
45 a 60	22	21	43
35 a 45	8	5	13
Total general	41	29	70

Según el análisis realizado, se observa que la franja de edad mayoritaria, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres se corresponde a la de 45 años en adelante, encontrándose el 81% de la plantilla dentro de esa franja de edad.

2.2.1 PLANTILLA DESAGREGADA NIVEL DE ESTUDIO

Con respecto a la distribución de la plantilla según los estudios cursados, se observa un mayor grado de formación en las mujeres, las cuales mayoritariamente poseen estudios universitarios de grado de licenciatura.

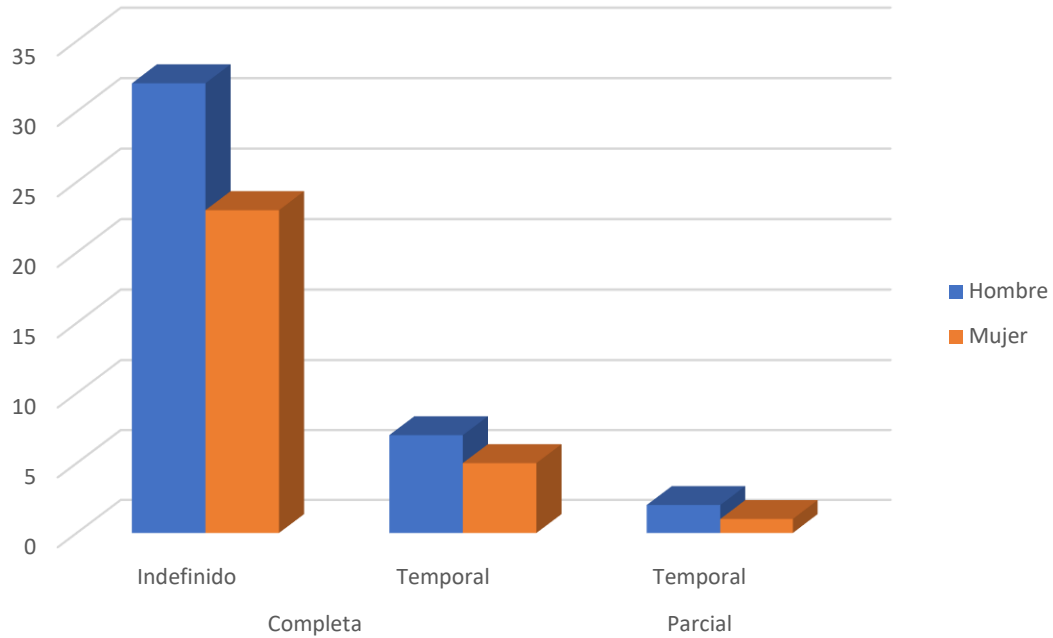


2.2.2 PLANTILLA DESAGREGADA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

Se detecta que el tipo de contratación que prima es el contrato indefinido tanto para mujeres como para hombres, debido al sector de la empresa y a que se trata de una entidad pública.

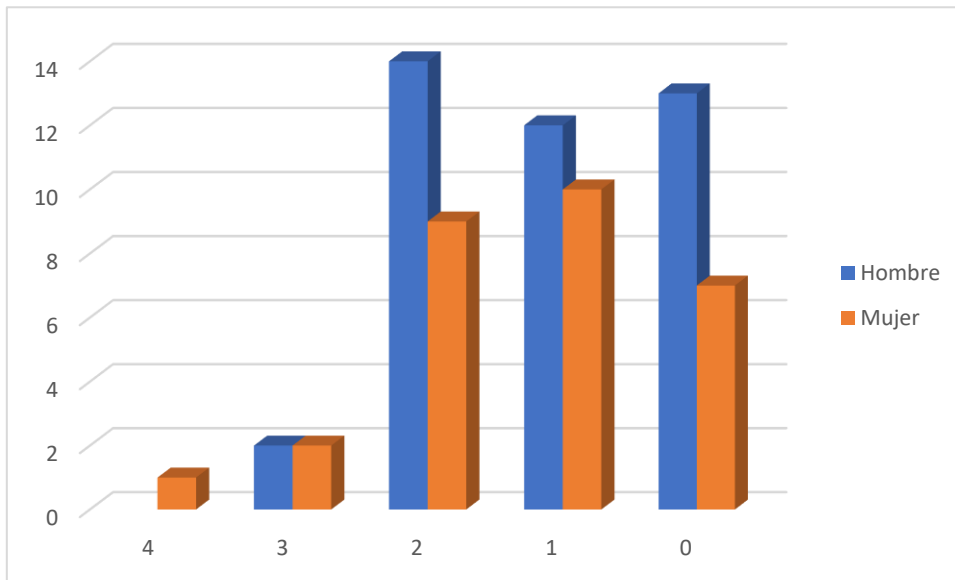
Además, en relación a los tipos de jornada que realiza la plantilla, al desagregar esta información por sexo, se observa que la plantilla tiene jornada completa mayoritariamente, tanto en el caso de mujeres, como en el caso de hombres, pero afectando en mayor medida a los hombres las jornadas reducidas.

A continuación, indicamos también la gráfica combinando estos factores y considerando todos los tipos de contrato:



Personas por contrato y jornada, según sexo		
	Hombre	Mujer
Completa	39	28
Indefinido	32	23
Temporal	7	5
Parcial	2	1
Temporal	2	1

En el siguiente gráfico se indica el tipo número de hijos entre el total de la plantilla y después, la reducción de jornada por guarda legal frente al número de hijos por sexo:



motivo reducción		GLM		
Personas por reducción jornada y nº Hijos/as				
	Hombre	Mujer	Total general	
0		1	1	
2	1		1	
Total general	1	1	2	

Se observa también que las únicas reducciones de jornada afectan de manera igualitaria a mujeres y a hombres cuando son por motivos exclusivos de guarda legal de menores.

Aun así, no se observa un alto número de personas acogidas a esta reducción teniendo en cuenta el número de personas con hijos a su cargo.

En la tabla a continuación se muestran los demás motivos de reducción de jornada y el número de mujeres y hombres que se acogen a cada uno de los posibles motivos, así como su código de contrato:

Tipos de jornada y contrato	Nº de personas
GLM	2
100	2
Hombre	1
Mujer	1
Jubilac. Parcial	2
540	2
Hombre	2
Jornada completa	52
100	50
Hombre	29
Mujer	21
189	2
Hombre	2
Total general	56

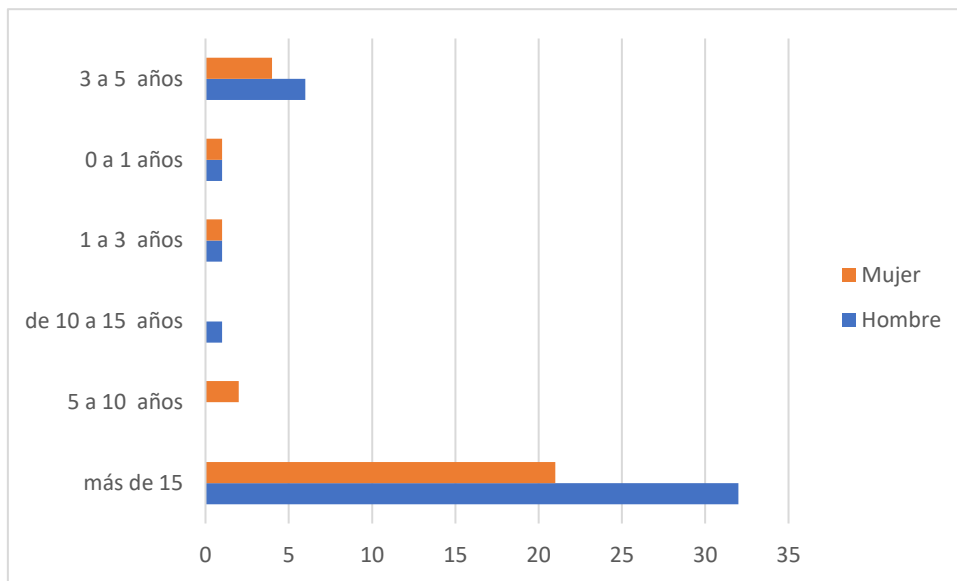
Tal y como se puede observar, la mayor parte de la plantilla tanto de mujeres como de hombres se acoge a la jornada completa y los casos de jornada reducida fuera del ámbito de la guarda legal de menores son exclusivamente por el motivo de jubilación parcial y se acogen a ella dos hombres.

2.2.3 PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO Y ANTIGÜEDAD PUESTO

Como la empresa posee una dilatada trayectoria, podemos observar que la franja de más de 15 años de antigüedad es la más amplia. El 75.7% de la plantilla se englobaría en esta franja de

antigüedad, dentro de ella, el 39.6% corresponde a las mujeres y el 60.3% a los hombres. La siguiente franja sería la correspondiente a entre 3 a 5 años, con un 10% de la cual el 40% serían mujeres y el 60% hombres. El resto de franjas serían minoritarias.

Destaca, por tanto, que, en el rango correspondiente a la mayor antigüedad, es donde se encuentra ubicada la mayor parte de la plantilla y, dentro del mismo, la representación de los hombres es muy superior a la de las mujeres.



A lo largo de 2022 se realizaron 8 nuevas contrataciones de las cuales 3 fueron mujeres y 5 hombres.

2.2.4 ANÁLISIS SEGÚN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Para poner de manifiesto la situación organizativa de la entidad, se ha presentado, un organigrama que integra a toda la plantilla (hombres y mujeres), distribuyéndola por cuatro áreas claramente diferenciadas y agrupándolas según su nivel jerárquico.

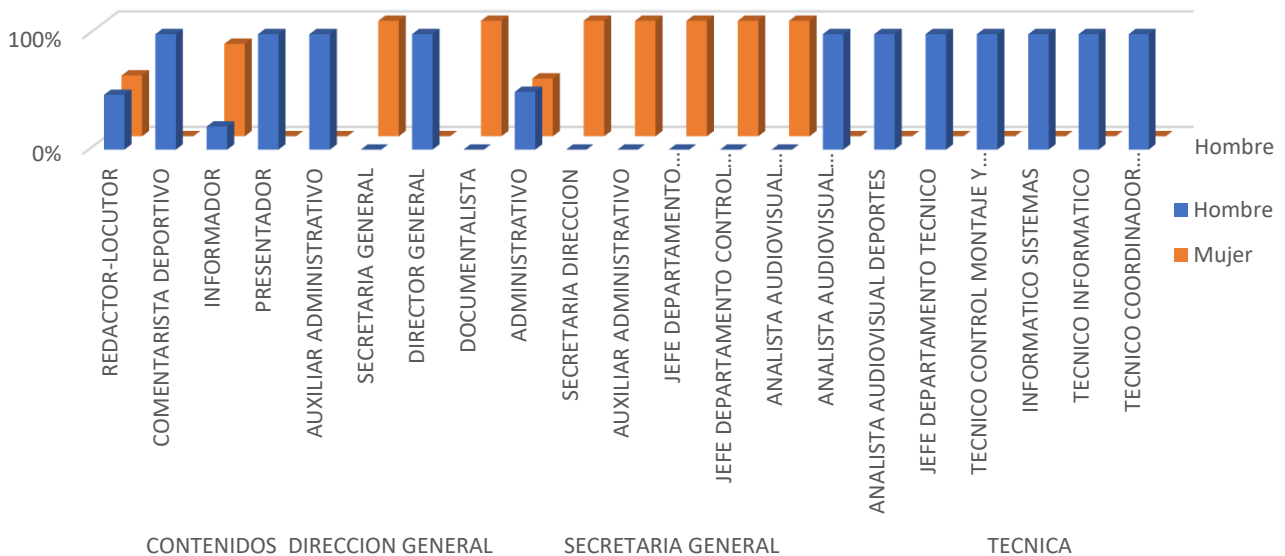




Tal y como se observa, la escala jerárquica de agrupación de la plantilla se realiza tal y como se indica en su convenio de aplicación.

Tal y como se puede apreciar en el gráfico a continuación, se observa una clara **segregación horizontal** donde las mujeres se encuentran claramente concentradas en las áreas con tareas administrativas y tienen una escasa presencia en los demás departamentos.

Porcentaje de hombres y mujeres por Área-empresa y puesto



2.3 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2.3.1 PROCESOS DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Como la empresa de Radiotelevisión de la Región de Murcia es una empresa pública de la Comunidad Autónoma, tiene atribuida la gestión directa del servicio público de comunicación audiovisual radiofónica y el control del cumplimiento de las obligaciones que se impongan al gestor indirecto de comunicación audiovisual televisiva.

Por tanto, cumple con toda la legislación vigente en cuanto a los procesos de selección y contratación teniendo oferta de empleo público según la normativa vigente publicada en el BORM. Indicando en su web las bases y temarios de estudio para las diferentes convocatorias de procesos selectivos y también haciendo públicas las listas de espera.

De esta forma se garantiza un proceso homogéneo para todas las posiciones al tener una metodología de selección estandarizada.

2.4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.4.1 PLANTILLA POR SEXO

Los datos recopilados muestran una empresa masculinizada, ya que existe mayor representación masculina entre la plantilla y su porcentaje es de un 59%, mientras que el 41% restante corresponde a la representación femenina que hay en la misma.

2.4.2 RLT POR SEXO

Un aspecto analizado es la Representación Legal de las personas Trabajadoras. El ámbito público y político y, por lo tanto, también sindical, ha ido tradicionalmente ligada al género masculino. En el caso de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia, se cuenta con un Comité de Empresa conformado por 5 representantes, 3 de ellos hombres y 2 mujeres, con lo que porcentualmente la representatividad en el Comité de Empresa por parte de los hombres es mayor al de las mujeres.

2.4.3 SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A este respecto, se mencionan dos fenómenos igualmente importantes: la SEGREGACIÓN HORIZONTAL y la SEGREGACIÓN VERTICAL, en cuanto que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

En la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia sí se observa una cierta segregación horizontal en algunos departamentos, de hecho se observa como masculinizados los puestos correspondientes al área de deportes.

2.4.4 EDAD

Según el análisis realizado, se observa que la franja de edad mayoritaria, tanto en hombres como en mujeres se corresponde la de más de 45 años.

En el caso de los hombres, son edades en las que tradicionalmente se demanda una menor conciliación de la vida laboral y familiar.

Para las mujeres es uno de los periodos en los que tradicionalmente se ha demandado una mayor necesidad de conciliar la vida familiar ya que socialmente se les ha asignado el rol del cuidado de personas a su cargo como pueden ser los hijos, los nietos o los propios padres ya ancianos a la vez que mantienen una gran responsabilidad económica en la sociedad y la familia, por lo cual puede haber algunos periodos de baja o excedencia.

2.5 FORMACIÓN

Pese a que periódicamente, desde la Comunidad Autónoma se lanza oferta formativa a la cual puede acogerse la Organización, esta carece de un Plan de Formación Específico.

2.6 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Respecto a la promoción, en los últimos dos años se han producido 3 promociones internas, de ellas 2 han sido ocupadas por mujeres y la restante por un hombre.

2.7 RESUMEN RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Este punto se desarrolla con más extensión en el apartado dedicado a la AUDITORÍA RETRIBUTIVA, no obstante, y como simplificación del mismo, cabe destacar:

- SALARIO BASE: No encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres en el análisis de salario base, siendo la brecha INFERIOR AL 25%, en el caso más desfavorable de un 8% a favor del hombre y el más favorable para la mujer de un 5% a su favor.
- COMPLEMENTOS SALARIALES: En los complementos salariales es donde más diferencias observamos, siendo el más desfavorable de un 95% a favor de los hombres con el concepto de Plus de Edición Fin de Semana, esto es así debido a que este plus se asigna a un único puesto de trabajo y dada la distribución de la plantilla en el periodo analizado correspondiente al ejercicio cerrado del año 2022 fue ocupado por un hombre.
- EXTRASALARIAL: Hemos realizado un análisis salarial y en la Empresa Pública Regional de Radiotelevisión de la Región de Murcia no existen complementos extrasalariales ya que se rigen exclusivamente a lo que aparece indicado en el convenio.
- TOTAL, RETRIBUIDO: En cuanto a los promedios totales, encontramos una brecha del 8% a favor de los hombres en la escala 4 que es la correspondiente a los técnicos/as, comentaristas, informadores/as y presentadores/as y esto es debido a los complementos de Festivo Fijo y el Plus Nocturno. Las diferencias salariales observadas vienen determinadas por factores justificables que por cuestiones de género no suponen una discriminación directa.

Este apartado se desarrollará más detalladamente en el anexo II correspondiente al apartado de AUDITORIA RETRIBUTIVA.

2.8 CONDICIONES DE TRABAJO

- TIPO DE CONTRATO

El tipo de contrato arroja información sobre la estabilidad del personal en plantilla. Para el caso de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia el contrato indefinido es el estándar, dadas las características que cumplen por ser una empresa de carácter público, también por el tipo de actividad al que se dedica la empresa y las necesidades propias de la misma, ofrecen una gran estabilidad personal a su plantilla.

- JORNADA

Para la jornada laboral, se detectan a dos hombres y una mujer con contrato de jornada parcial.

El horario laboral tiene jornada continua y con turnos en la mayor parte de departamentos, aunque también existe personal con fijo y sin rotaciones.

Aclarar en este apartado que el acceso al turno intensivo de fin de semana, previsto para el personal que desarrolle su trabajo en jornada de fin de semana y que, a efectos prácticos, se oferta exclusivamente al departamento de informativos, careciendo de efecto económico significativo, sí establece condiciones laborales especiales que podrían ayudar a describir la existencia (o no) de un sesgo de género en la disponibilidad del personal de Onda Regional para realizar trabajos en horario específico de fin de semana.

2.9 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

A lo largo de su trayectoria, en la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia ha dedicado atención muy concreta a la implantación de acciones de conciliación como medio para favorecer la igualdad de oportunidades, evitar situaciones de discriminación y hacer que todo el personal se sienta, sea cual sea su sexo o situación familiar, con posibilidad de desarrollarse en la compañía, sin tener que renunciar a su crecimiento personal.

En el periodo analizado se detectan un hombre y una mujer con reducción de jornada por de menores, así como también cabe resaltar que siempre son respetados los periodos de baja por maternidad o paternidad.

2.10 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

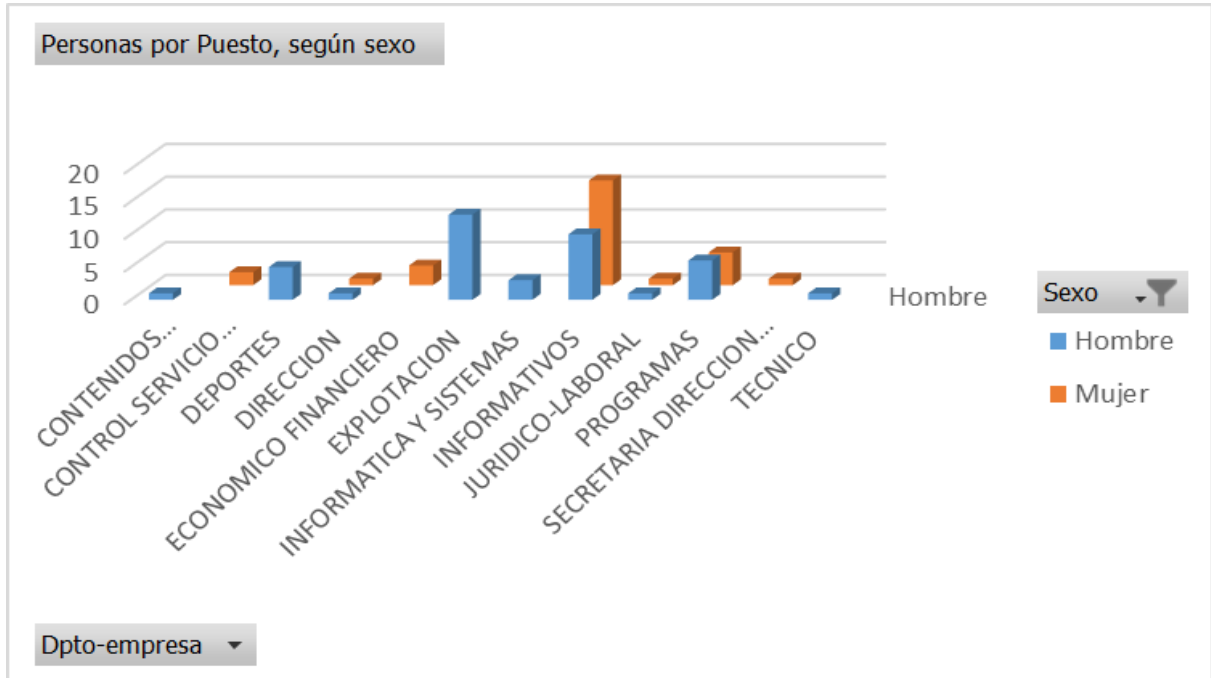
Desde una perspectiva de género, la segregación ocupacional consiste en la concentración de mujeres y hombres en tipos diferentes de actividad, donde se produce confinamiento a una gama estrecha de ocupaciones según sexo (segregación horizontal), y en concreto las mujeres a puestos de trabajo de menor responsabilidad (segregación vertical, conocida coloquialmente como “techo de cristal”).

Como ya se ha comentado, la segregación ocupacional tiene consecuencias que repercuten no solamente en las personas a título individual, sino también en la sociedad y la economía. Por un lado, según el cargo que ocupemos y la actividad económica que ejerzamos, la percepción cambia; esto contribuye a perpetuar los estereotipos de género. Por otro lado, afecta a las decisiones relacionadas con la formación y educación de las generaciones venideras. Y a un nivel plenamente empresarial, competencias y puestos pueden encontrarse estrechamente ligados a creencias sobre la mejor o peor adecuación de un sexo u otro, desembocando en expectativas erróneas y en una ocupación organizativa menos eficaz y eficiente.

Lo que muestran los datos ponen de manifiesto una segregación horizontal en la que, según la actividad a la que se dedican, algunos departamentos y áreas están más masculinizados o feminizados, pero no una clara segregación vertical ya que diversas jefaturas están en manos de mujeres.

2.10.1 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVEL JERÁRQUICO

Como se puede observar en el organigrama de la empresa, la distribución de los diferentes niveles jerárquicos se realiza de la manera indicada en la siguiente tabla:



Nuevamente podemos apreciar una segregación horizontal, ya que los puestos de algunos grupos están masculinizados, como son los puestos de contenidos, deportes, explotación (roles y temáticas que son asignados de manera histórica a los hombres).

2.11 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia tenía implantadas medidas de prevención ante el acoso sexual y por razón de sexo, pero dichas medidas no habían sido actualizadas a los nuevos modelos elaborados por el Instituto de las Mujeres. Se ha elaborado un Plan de Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo anexo al presente PLAN DE IGUALDAD, el cual será revisado periódicamente y se mantendrá en vigor indefinidamente.

2.12 CULTURA EMPRESARIAL

Compromiso con la Igualdad
Firma del compromiso de la Dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Comunicación a la plantilla del Compromiso con la Igualdad.
Constitución de la Comisión de Negociadora de Igualdad y aprobación del Reglamento de Funcionamiento.
Política de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial
Existe una Política de empresa que incluye la Responsabilidad Social, la Seguridad y Salud laboral, el desarrollo del potencial de las personas vinculadas a la empresa y el compromiso de proporcionar la cualificación adecuada al personal, como parte de la gestión empresarial.
Premios y distinciones
Como la empresa afirma haber recibido premios y distinciones por su desempeño en los diferentes ámbitos empresariales, necesitamos que estos queden enumerados

2.12.1 COMUNICACIÓN

2.12.1.1 Comunicación transparente

Puesto que la informalidad de los canales de comunicación hace que se produzcan asimetrías en la recepción de información, que pueden causar desigualdades, se han analizado los canales utilizados por la empresa en la comunicación con el personal.

El análisis pone de manifiesto que:

- La comunicación con el personal es de carácter fluido y bidireccional.
- El personal de nueva incorporación recibe documentación de interés acerca del funcionamiento de la empresa
- Sí existen canales formales para la comunicación.
- La empresa realiza reuniones de personal y mandos intermedios, reuniones de mandos intermedios y gerencia, reuniones departamentales y reuniones interdepartamentales de forma periódica.
- En la empresa se dispone de intranet, portal del empleado, buzón de sugerencias y acceso a RRHH y tablón de anuncios.
- Redes sociales: Twitter, Facebook y Youtube.
- La empresa dispone de una web personalizada.

Se ha comunicado a la plantilla:

- El compromiso de la Dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- La Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad y el nombramiento de la persona responsable.
- El inicio de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad en la empresa.

Se han recabado las opiniones del personal en materia de igualdad (ver análisis de cuestionarios).

El análisis del lenguaje y las imágenes utilizadas por la empresa, se analizan en el apartado “Imagen que proyecta la empresa”.

2.13 IMAGEN QUE PROYECTA LA EMPRESA

En marzo de 2019, un equipo formado por parte de la plantilla de RTRM y la Asociación de periodistas feministas Colombine elaboró la “Guía para el tratamiento informativo de la violencia de género en los medios públicos de la Región de Murcia” con el objetivo de guiar el trabajo que desempeñan los profesionales a la hora de tratar y elaborar informaciones relacionadas con la violencia machista.

De esta forma, la empresa de Radiotelevisión de la Región de Murcia da un paso adelante en su compromiso con la Igualdad de Género el cual seguirá impulsando a través de la formación y sensibilización permanente y periódica de toda su plantilla.

2.14 OPINIONES DE LA PLANTILLA, CUESTIONARIOS

Contar con la opinión de la plantilla es un objetivo fundamental para conocer desde cerca cómo los empleados y empleadas perciben la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas a favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad y sus necesidades y propuestas que se incorporen al mismo, favoreciendo con ello la comunicación ascendente y facilitándoles así mismo que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Para conocer la opinión de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades el personal cumplimentó un cuestionario sin identificación, con el fin de asegurar el anonimato.

2.14.1 Análisis de cuestionarios

Los cuestionarios han sido anónimos y voluntarios, de un total de 56 trabajadores (datos de diciembre de 2022), se han recibido 17, con lo cual se ha podido analizar a un 30% de la plantilla, el porcentaje es bajo ya que no llega al 50% de la misma.

De entre ellos un 35% corresponden a hombres y un 65% a mujeres.

CUESTIONES		HOMBRES			MUJERES		
		SI	NO	NC	SI	NO	NC
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	100%	0%	0%	55%	9%	36%
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	83%	0%	17%	45%	10%	45%
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	100%	0%	0%	64%	18%	18%
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	100%	0%	0%	55%	9%	36%
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	100%	0%	0%	72%	0%	28%
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	83%	0%	17%	45%	0%	55%
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	100%	0%	0%	45%	9%	46%
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	100%	0%	0%	64%	9%	27%
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	83%	0%	17%	72%	9%	19%
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	67%	16%	17%	36%	46%	18%
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	100%	0%	0%	55%	0%	45%
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	0%	17%	83%	9%	27%	64%
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	83%	0%	17%	36%	18%	46%
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	0%	17%	83%	0%	73%	27%

Como el número de respuestas obtenidas es bajo, se propone como medida realizar unas jornadas de sensibilización a toda la plantilla y volver a realizar los cuestionarios para poder obtener conclusiones.

Del total de la plantilla encuestada, remarcaremos que el 12% ha respondido a las preguntas de desarrollo.

Con respecto a la pregunta en la que se solicita mención de los aspectos fundamentales en los que la plantilla cree que habría que trabajar en materia de igualdad, cabe destacar:

- Se solicita “Más información sobre conciliación”.
- Se indica como necesidad y deficiencia que se debe cubrir la “Conciliación”.

Con respecto a la pregunta en la que se solicita que se indiquen medidas a adoptar para mejorar la igualdad, cabe destacar:

- La sugerencia de “Establecer un banco de horas y un protocolo de acoso sexual”.
- La sugerencia del “Teletrabajo y más flexibilidad horaria”.

3 OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DE IGUALDAD

Según el resultado del diagnóstico de situación de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia analizadas cada una de las áreas de intervención estipuladas por la normativa vigente elaboramos el plan estratégico que reúne todas las medidas a implantar durante la vigencia del plan de igualdad.

El Plan de Igualdad de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia contempla las siguientes áreas de intervención.

- Área de selección, contratación, clasificación profesional e infrarrepresentación
- Área de formación
- Área de promoción, condiciones de trabajo y retribución
- Área de prevención del acoso y violencia de género
- Área de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y laboral
- Área de comunicación, lenguaje inclusivo e imagen no sexista.
- Área de Salud Laboral, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Estas medidas quedan especificadas en fichas donde se recoge el objetivo a alcanzar por la acción en cuestión, el plazo de implantación, los indicadores correspondientes, los recursos asociados, destinatarios y responsables de la implantación de cada acción...

3.1 PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen las medidas a implantar son:

- Transversal. Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- Activo y preventivo. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- Colectivo e integrador. Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible. Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal. Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3.2 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS: Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

ACOSO SEXUAL: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

BARRERAS DE GÉNERO: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO: Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN: Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD: Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y hombres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN: Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN: Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN: Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL: Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO: Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO: Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

ESTEREOTIPO: Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO: Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL: Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO: Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO: Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO: La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO: Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO: Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una línea de acción, hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

ROLES DE GÉNERO: Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL: Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

3.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.3.1 ÁMBITO TERRITORIAL

Estas Medidas de Igualdad serán de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

3.3.2 ÁMBITO PERSONAL

Estas Medidas de Igualdad se aplicarán a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

3.3.3 ÁMBITO TEMPORAL

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma.

3.4 CONSIDERACIONES

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando mayores dificultades de acceso al trabajo. Los procesos de selección son sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad juega en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas, al quedar embarazadas (porque esto además se da por hecho) van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Por otra parte, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las organizaciones laborales a menudo encuentran barreras para poder equilibrar el número de mujeres y hombres en su plantilla, incorporándolos en ciertos puestos de trabajo debido a la falta de formación y/o experiencia de uno u otro sexo en ciertas ramas de educación.

Para tratar de equilibrar la plantilla, es necesario, por un lado, modificar y rediseñar ciertos aspectos de los procesos de selección pues, controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir “malas prácticas” realizadas en su caso, y superar las barreras que puedan encontrar en este caso hombres, pero también mujeres, para acceder a determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Y, por otro lado, también es preciso focalizar y revisar las ofertas de trabajo que publica la entidad, pues el seguimiento análisis de éstas es fundamental para poder garantizar la igualdad real y efectiva, revisando concienzuda y exhaustivamente, que dichas ofertas no resultan discriminatorias.

Las dificultades de promoción a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, a ellas se las valora menos. Todavía se considera que no son tan “competitivas” o que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de mujeres en puestos de toma de decisión y liderazgo.

A esto se añaden los problemas de la conciliación que todavía es entendida como “cosa de mujeres”. Como comentábamos, las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso al empleo, pero también para mantenerlo o ascender. Generalmente, para poder formar parte de un Consejo de Dirección o tener un puesto de mayor responsabilidad, hay un techo de cristal porque, entre otras, suele considerarse como indispensable tener total “disponibilidad” o poder dedicar más horas al trabajo remunerado.

Generalmente ellas también encuentran más barreras para poder inscribirse en los cursos de formación ofrecidos en su centro de trabajo. El hecho de dedicar más horas al “trabajo no remunerado” impide poder realizar otras actividades, no solo de ocio, sino también la formación, que le permite, en definitiva, avanzar en su carrera profesional y/o ayudarle al mejor desempeño de su puesto de trabajo.

Además, es preciso formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección, evitando caer el sesgo de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la platilla de la entidad, para contribuir en erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

Por otra parte, en las condiciones de trabajo, a pesar de los evidentes avances y progresos en materia de igualdad de género, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, tal y como revelan los hechos, cuentan con mayor índice de inestabilidad en el empleo, la mayor tasa de temporalidad y lo que se denomina “brecha salarial”.

Hay que asegurar que las mujeres, cobran lo mismo por trabajos de igual valor. Hay una brecha salarial en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, mayor número de contratos a tiempo parcial que los hombres, menos posibilidades de promoción y por tanto de acceder a puestos mejor remunerados, imposibilidad de horas extras, ocupaciones de menor categoría profesional a la que realiza en realidad, etc.).

También culturalmente se sigue viendo el salario de las mujeres como “complemento” o añadido y se mantiene el estereotipo de que éstas son menos exigentes o más conformistas a la hora de negociar sus condiciones. Lo que perpetúa, en algunas ocasiones, la asignación de salarios inferiores.

Además, no podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares genera mayor riesgo de pobreza y exclusión. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres. Esta situación las hace vulnerables ante una situación de separación o divorcio o ante un caso de violencia de género.

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género.

Se mantienen los roles y estereotipos que hacen que las mujeres se sientan responsables del cuidado del hogar, de sus hijos, de otros... Se enfrentan por tanto a una triple jornada (remunerada, de labores del hogar y/o cuidado de personas) y según las estadísticas nacionales trabajan once horas más semanalmente que los hombres.

Es preciso implantar medidas que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la entidad que permitan compaginar vida-trabajo.

Por otra parte, las medidas de conciliación deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “Compartida”.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor la conciencia y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que “Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” Y “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Por otra parte, en su artículo 48 establece que “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Además, el acoso, en cualquiera de sus tipologías, constituye un riesgo psicosocial que es preciso prevenir, aplicando así la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y sobre todo, teniendo en cuenta que es un riesgo al que se enfrentan en mayor medida las mujeres.

No podemos olvidar que, además, las mujeres, en una mayoría de ocasiones se exponen a la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, por lo que su estado de salud, tanto física como mental, es peor que la de los hombres en la misma situación. De la misma manera, también destaca el hecho de que los hombres presentan una mayor incidencia de bajas laborales y lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo con lo que eso conlleva. Por ello, se hace fundamental introducir la perspectiva de género de manera transversal y con carácter preventivo, mejorando la detección y la identificación de los distintos factores de riesgos laborales y enfermedades a los que se pueden ver expuestos tanto hombres como mujeres.

3.5 OBJETIVOS DE IGUALDAD

3.5.1 OBJETIVOS RELATIVOS A LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Los procesos de selección de personal laboral fijo y temporal de RTRM, al ser una entidad pública empresarial, están sometidos a los principios de acceso al empleo público recogidos en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, esto es publicidad, concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> ● En caso de empate o igualdad de condiciones a la hora del acceso al empleo, tendrá preferencia el sexo infrarrepresentado. ● Buscar la paridad de sexos en la composición de los tribunales de oposición.
OBJETIVOS QUE PERSIGUEN	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso a los diferentes puestos de trabajo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que participen en los procesos de selección de la empresa pública regional de Radiotelevisión de La Región de Murcia.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Dentro de los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, personal de Dirección General, personal de RRHH y responsables de departamento.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo del personal de RRHH valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de consultoría no superior a 3000€.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Bases de convocatoria de acceso modificadas (sí/no).

3.5.2 OBJETIVOS RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Actualizar anualmente los resultados de la auditoría retributiva va a fin de determinar la evolución de la posible brecha salarial. ● Creación de Protocolo de Promoción, indicando: tipos de promociones que no pueden producirse y su explicación lógica y razonada, tipos de promociones que pudieran producirse y en tales casos, personal participante, personal intervector y metodología de los procesos de promoción, así como los criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas. ● Formar/ Sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la empresa, proponen e intervienen en estos procesos. ● Realizar seguimiento al acceso de turno intensivo de fin de semana con el fin de determinar si existe o no un sesgo de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUEN	Vigilar la política salarial de la empresa, combatir la brecha salarial, mejora del clima laboral, retención del talento y garantía de la igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla de la empresa pública regional de Radiotelevisión de La Región de Murcia.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Cada año durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, personal de Dirección General, personal de RRHH y responsables de departamento.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo del personal de RRHH valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de consultoría no superior a 3000€.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Justificación de los motivos, en caso de superar un 25%, realizada ((sí/no). ● Nº de justificaciones realizadas al año. ● Registro realizado y actualizado regularmente (sí/no). ● Nº de mujeres y hombres que promocionan. ● Protocolo diseñado (si/no). ● Charlas/jornadas/ formación realizada (si/no). ● Mejoras detectadas. ● Nº de participantes por género.

3.5.3 OBJETIVOS RELATIVOS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas. ● Realizar una comunicación abierta y pública (dentro de la empresa) sobre la disponibilidad de puestos, indicando capacidades o competencias objetivas para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidaturas, así como de resolución.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación ente hombres y mujeres en la clasificación profesional, promoción y formación. Control del 100% de las comunicaciones que tengan relación con estos temas
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla de la empresa pública regional de Radiotelevisión de La Región de Murcia.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante todo el año 2023.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, personal de RRHH y responsables de departamento.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo del personal de RRHH valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Base de datos realizada desagregado por género (sí/no). ● Conclusiones obtenidas. ● Detección de necesidades. ● Criterios establecidos ● Nº de mujeres y de hombres que solicitan puestos vacantes publicados y comunicados (sí/no).

3.5.4 OBJETIVOS RELATIVOS A LA FORMACIÓN

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LA FORMACIÓN
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla. ● Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida al Comité de Igualdad. ● Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas y viceversa. Combatir segregación horizontal. ● Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres para animarlas a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando “masculinizadas”. ● Organizar los cursos de formación de manera que se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa (sea parcial o fija-discontinua) puedan asistir. ● Valorar la necesidad de al momento de incorporarse el nuevo personal a la entidad, de imponer una acción formativa de sensibilización en igualdad. ● Elaborar un Plan de Formación con perspectiva de género incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo. ● Garantizar una formación no sexista revisando los contenidos a impartir (manuales, contenidos, etc.) tanto en formación in-Company como online o a distancia. ● Incorporar el reparto de un cuestionario entre la plantilla para conocer las impresiones, opiniones, tipo de formación que les interesa realizar, etc. ● Repetir periódicamente los cuestionarios referidos a materia de igualdad actualizando las preguntas en base a las necesidades que se detecten en las jornadas de sensibilización. ● Realizar charlas de sensibilización en materia de corresponsabilidad dirigidas a toda la plantilla.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Sensibilizar y formar a la totalidad de la plantilla en igualdad de oportunidades, y en especial al personal relacionado con la organización de la empresa.</p> <p>Garantizar formación en materia de igualdad al 100% de la plantilla en el periodo de vigencia del plan.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	<p>Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla de la empresa pública regional de Radiotelevisión de La Región de Murcia.</p>
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	<p>Durante todo el año 2023.</p>

RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, personal encargado de la formación, personal de RRHH y responsables de departamento.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo del personal de RRHH valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de formación no superior a 3000€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Formación realizada (sí/no). ● Nº personas formadas en igualdad de cada género. ● Satisfacción percibida. Cuestionario. ● Comparativa con la situación anterior. ● Cursos publicados con imágenes y lenguaje que inviten a la participación de mujeres/hombres (sí/no). ● Nº mujeres y hombres inscritos/as.

3.5.5 OBJETIVOS RELATIVOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar y difundir, mediante los canales habituales de comunicación de la empresa, un Documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley. ● Incentivar medidas de conciliación como pueden ser el teletrabajo, la flexibilidad horaria...
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar que el 100% de la plantilla pueda acogerse a los derechos de conciliación y flexibilidad horaria evitando cualquier tipo de desventaja profesional por género y así mejorar y avanzar hacia la corresponsabilidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla de la empresa pública regional de Radiotelevisión de La Región de Murcia.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante los 4 de vigencia del presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, Dirección General y personal de RRHH.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo del personal de RRHH valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de formación no superior a 3000€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Documento difundido a toda la plantilla (sí/no). ● Documento realizado (sí/no). ● Nº de consideraciones al respecto. ● Guía y difusión realizadas (si/no)

3.5.6 OBJETIVOS RELATIVOS A LA COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Entrega de información en materia de igualdad cuando se incorpore una nueva persona a la empresa. ● Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad interna ((publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.). ● Implantar un buzón de sugerencias en la entidad, para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control. ● Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la empresa en materia de Igualdad. ● Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo. ● Informar a los grupos de interés de la entidad acerca del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios. ● Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 22 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar que la información se traslada de manera no sexista e inclusive al 100% a toda la plantilla y grupos de interés.
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla de la empresa pública regional de Radiotelevisión de La Región de Murcia.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante todo el año 2023.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, personal de RRHH y personal responsable de la comunicación interna y externa.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo del personal de RRHH valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de formación no superior a 3000€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Nº de envíos realizados. ● Nº de personas de nueva incorporación. ● Nº de vías por las que se ha difundido. ● Plan de igualdad difundido interna y externamente (sí/no). ● Buzón de sugerencias implantado (sí/no). ● Metodología definida (sí/no).

	<ul style="list-style-type: none"> ● Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas. ● Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año. ● Plan de comunicación realizado (si/no). ● Plantilla informada (si/no). ● Manual realizado, incluyendo referencia (si/no). ● Nº de personas por sexo a los que se le ha distribuido el manual. ● Grupos de interés informados (si/no). ● Nº de entidades que a raíz de esta difusión han compartido los principios en igualdad. ● Nivel de repercusión (alto/medio/bajo). ● Nº de campañas realizadas al año.
--	---

3.5.7 OBJETIVOS RELATIVOS A LA SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LA SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo. ● Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso y sus riesgos, resaltando de manera específica cómo denunciar los casos. ● Facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género (teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.) ● En la vigilancia de la salud se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, etc.). ● Elaborar un protocolo sobre cómo actuar en situaciones cuando en la entidad exista alguna víctima de violencia de género. ● Formación a las personas responsables de RRHH de la empresa, RLT, comité de igualdad y responsables del protocolo de acoso, en materia de violencia contra las mujeres.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Garantizar que el 100% de la plantilla conozca y comprenda el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.</p> <p>Formar al 100% de la plantilla en lo relativa a la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	<p>Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla de la empresa pública regional de Radiotelevisión de La Región de Murcia.</p>
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	<p>Durante todo el año 2023.</p>

RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, Dirección General, personal de RRHH y responsables de departamento.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo del personal de RRHH valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de formación no superior a 3000€.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">● Protocolo difundido (sí/no).● Protocolo realizado (sí/no).● Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (sí/no).● Nivel de repercusión (alto/medio/bajo).● Nº de veces que se solicita la activación del protocolo.● Teletrabajo posibilitado a las víctimas de violencia de género (sí/no).● Incorporación en la vigilancia de la salud de las diferencias biológicas y de los riesgos psicosociales (sí/no)● Nivel de repercusión (alto/medio/bajo)● Seguimiento del protocolo de prevención de acoso: nº de denuncias recibidas, estado de tramitación y medidas adoptadas

3.6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

3.6.1 SEGUIMIENTO

3.6.1.1 DEFINICIÓN

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

3.6.1.2 FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la Comisión de Igualdad y se realizará de año en año, durante la vigencia fijada para cada Plan de Igualdad. Por ello, como el presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, se deberán realizar cuatro informes de seguimiento.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituirá como Comisión de Igualdad y será la responsable de la realización de los seguimientos establecidos, tal y como se detalla en el presente procedimiento de seguimiento, revisión y modificación. Esta Comisión de Igualdad estará constituida por:

Presidencia: Leticia García Álvarez, redactora-locutora, en representación legal de los trabajadores (CSIF).

Secretaría: Purificación García Ayala, Jefa del Departamento de Control de Servicio Técnico, en representación de la empresa.

Vocal 1: Ana María Martí Cano, Secretaria General de RTRM, en representación de la empresa.

Vocal 2: Francisco Javier Martínez Gómez, redactor-locutor, en representación legal de los trabajadores (CCOO).

Vocal 3: Francisco Javier Valera Martínez, técnico de control, montaje y sonido, en representación legal de los trabajadores (UGT).

Vocal 4: Ana Manuela Lorca Hidalgo, técnico superior jurídico, en representación de la empresa.

3.6.1.3 OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

3.6.2 METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

- Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

- Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos.

3.6.3 EVALUACIÓN FINAL

3.6.3.1 DEFINICIÓN

La evaluación final, como su propio nombre indica, es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad, (en este caso, daría cierre al Plan de Igualdad). Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba tres perspectivas:

- Evaluación de resultados.
- Evaluación de procesos.
- Evaluación de impacto.

3.6.3.2 FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

La evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará, tal y como ya se adelantó, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Por ello, como el presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, se realizará al final de este periodo.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3.6.3.3 OBJETIVOS

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

3.6.3.4 METODOLOGÍA

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1. Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

La empresa se responsabiliza y compromete a la entrega de datos veraces y actualizados al Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad para que puedan analizar y evaluar su actividad y así poder asegurar con total garantía que se cumplen los objetivos, medidas y plazos acordados.

Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

2. Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.
3. Plan de mejora. Permite:
 - Detectar las necesidades y causas que las generan.
 - Definir las acciones de mejora a aplicar.
 - Establecer prioridades de acción y su calendarización.
 - Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
 - Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad

4. Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la empresa será difundido al resto de personal.

3.6.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

3.6.4.1 DEFINICIÓN

El procedimiento de modificación es el procedimiento para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

3.6.4.2 FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El procedimiento de modificación se realizará según lo negociado por la Comisión Negociadora de Igualdad siendo esta misma la responsable del procedimiento. Puede hacerse uso del mismo en cualquier momento y cuando sea necesario durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3.6.4.3 OBJETIVOS

El objetivo es crear el proceso a seguir, bien si se realizan modificaciones, o bien si hay que realizar la solvencia de posibles discrepancias siendo el procedimiento el mismo para ambos casos.

3.6.4.4 METODOLOGÍA

- Detectar modificaciones o posibles discrepancias. Se realiza una sesión extraordinaria de la Comisión de Igualdad donde se expongan los asuntos a tratar.
- Realizar los ajustes oportunos. Adecuarse en mayor grado a las necesidades detectadas y a los recursos que se puedan emplear para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

3.6.4.5 ACUERDOS

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

La toma de acuerdos se realizará de forma dinámica, de manera que no se produzcan dilaciones excesivas en el tiempo que puedan entorpecer el desarrollo del Plan de Igualdad y los plazos legales para ello establecidos.

En caso de desacuerdo, obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

4 MARCO NORMATIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La presente Auditoría Retributiva da cumplimiento a lo estipulado en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el que se establecen las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y se desarrollan los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

Esta norma se aplica en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La estructura y contenido del real decreto responde a cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales.

El **capítulo I**, relativo al objeto y ámbito de aplicación del real decreto, consta de dos artículos:

- El artículo 1 se refiere a su objeto, descrito como el conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.
- El artículo 2 se refiere a su ámbito personal de aplicación, lo que incluye las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

El **capítulo II** define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

El **capítulo III** desarrolla en diferentes secciones los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva:

- La sección 1.ª incluye, tanto las normas generales sobre el registro retributivo, desarrollando los elementos objetivos, personales y temporales de la obligación de registro (hasta el momento regulados de forma muy simple por el art. 28.2 ET, de acuerdo con la modificación del Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo), como las normas que se refieren de manera específica al registro de empresas con obligación de auditoría, lo que vincula el contenido de los registros retributivos con los planes de igualdad y el objetivo de estos últimos descrito en el artículo 46 de la Ley de Igualdad, conforme a la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Asimismo, y como elemento clave del principio de transparencia, se garantiza el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal en todo caso cuando esta exista, o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

- La sección 2.ª se ocupa del concepto y contenido de la auditoría retributiva.

Así, la auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del plan de igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

La auditoría retributiva ha de cumplir, por consiguiente, con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

- La sección 3.ª por su parte establece la necesaria transparencia en la negociación colectiva y la adecuada valoración de los puestos de trabajo.

El **capítulo IV** describe, por su parte, el alcance de la tutela judicial y administrativa, recordando el valor de la justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

5 OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.1 PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Las empresas están obligadas a aplicar el principio de transparencia retributiva a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

Se entiende como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

5.2 OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando: la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad. Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo (pueden existir muchos más), la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que sean requeridas para el desempeño de la actividad.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

6 SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de un puesto de trabajo es el procedimiento mediante el cual se intenta determinar y comparar el desempeño que exige la realización de cada tarea dentro de una empresa y, a través de ello, establecer el salario justo que corresponde a estas tareas, para trasladar ese valor objetivo al valor concreto de cada puesto de trabajo.

Por lo tanto, la valoración de puestos de trabajo en una empresa analiza de forma general y sistemática las tareas que se deben desempeñar en cada puesto de trabajo, para poder establecer los salarios de forma objetiva y equitativa.

6.1 OBJETIVOS DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El objetivo principal de la valoración de puestos de trabajo es asignar un valor determinado, que se refleja en el salario, también cumple la función de visibilizar y poner de manifiesto cualquier tipo de discriminación que pudiera estar produciéndose en la empresa.

Además de esto, la valoración de puestos de trabajo tiene también otros objetivos, que podemos clasificar en generales y en específicos, relacionados con la igualdad de género.

6.1.1 OBJETIVOS GENERALES

Son objetivos generales de este análisis y de la valoración de puestos de trabajo:

- Ser la base sobre la que se fijan los salarios o retribuciones.
- Permite determinar de forma objetiva las tareas, esfuerzos o requerimientos de cada puesto de trabajo.
- Permite valorar de forma más sencilla los riesgos laborales inherentes a cada puesto de trabajo.
- Ayuda a mejorar la gestión de recursos humanos y el aprovechamiento del talento.
- Realizar una clasificación profesional más flexible y adaptada a la realidad y necesidades de la empresa.
- Permite corregir situaciones de discriminación al ponerlas de manifiesto en un registro salarial obligatorio o auditoría retributiva.

6.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como decíamos, la valoración de puestos de trabajo también permite alcanzar una serie de objetivos específicos del ámbito de la igualdad de oportunidades:

- Pone de manifiesto la concentración de sexos en determinadas profesiones, tareas o categorías profesionales.
- Permite valorar de forma adecuada y ajustada a la realidad tareas, funciones y puestos de trabajo feminizados y que tradicionalmente han sido infravalorados por ser entendidos como una prolongación del trabajo doméstico.
- Ayuda a detectar y corregir la brecha salarial de género, puesto que permite ponderar los puestos de trabajo de acuerdo a su valor y las funciones que se desempeñan, sin distinción de sexo.

6.2 EVALUACIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO

Para llevar a cabo la valoración de los puestos de trabajo (VPT), se han aplicado varios procedimientos:

Procedimientos cuantitativos o globales: Son aquellos que comparan los empleos y los clasifican en función de unos requisitos básicos, sin llevar a cabo un análisis de su contenido. Sirve para determinar la importancia de cada puesto, pero no las diferencias de valor entre unos y otros. Se dividen a su vez en:

- Sistema de jerarquización: Establece si un puesto de trabajo es inferior, igual o superior a otro, ordenándolos desde el nivel inferior al superior o viceversa.
- Sistema de clasificación: Ordena los puestos de trabajo respecto a una escala con unos niveles o grados ya establecidos (en función de responsabilidades, funciones y habilidades ejercidas en cada puesto de trabajo).

Procedimientos cualitativos o analíticos: Permiten examinar de manera sistemática todos los requisitos de los puestos de trabajo, evaluándolos y comparándolos mediante criterios comunes, precisos y detallados. Permiten identificar la diferencia de valor entre puestos de trabajo, ya que se les asigna un valor numérico. Se dividen a su vez en:

- Sistema de comparación por factores: El puesto de trabajo se descompone en «factores» que se jerarquizan en orden de importancia. De manera que los puestos se comparan factor a factor para determinar su valor relativo.
- Sistema de puntos por factor: Combina el procedimiento analítico, puesto que emplea la descomposición en factores, con el cuantitativo, ya que asigna un valor a cada uno de esos factores.

La metodología utilizada en la Valoración de Puestos de Trabajo realizada para la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia sigue lo establecido por la OIT, la cual, recomendó el uso del sistema de puntos por factor para llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo, ya que es uno de los métodos más objetivos. Además, es también el sistema más utilizado para llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo, y en el cual se basa la herramienta elaborada por el Ministerio de Igualdad ha publicado, en colaboración con el Instituto de las Mujeres.

Este sistema se basa en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de manera que divide las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo en la empresa, dándoles el nombre de «factores», a cada factor se le otorga un valor concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

Además, cada factor está dividido en «grados», que son la intensidad con que se debe llevar a cabo cada uno de los factores, es decir, las tareas.

Así, la valoración del puesto de trabajo se basa en las tareas que los forman (los factores) y la intensidad (grados) con la que se llevan a cabo. De esta forma, se puede establecer una jerarquía de los puestos y obtener de ella un análisis basado en una puntuación concreta.

A la hora de llevar a cabo la valoración, se ha tenido en cuenta estos aspectos:

- No todos los factores tienen los mismos puntos (puesto que la importancia de las tareas no es siempre la misma).
- La importancia de los factores se hace de forma ponderada y se expresa en cifras.
- La valoración del puesto de trabajo la determinan los factores, subfactores y la ponderación. Cada puesto recibe una puntuación, que sirve para determinar la cantidad de dinero dentro de su correspondiente salario.

Los factores definidos en la valoración realizada son:

Conocimiento y aptitudes: Son los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar un empleo, que se pueden adquirir de diferentes formas.

Esfuerzos: Se refiere a la dificultad, el cansancio y la tensión que requiere la ejecución de las tareas (tanto físico como mental).

Responsabilidades: Son las tareas que repercuten en los objetivos de la empresa.

Condiciones de Trabajo: Hace referencia tanto a las condiciones ambientales como al clima psicológico en el que se lleva a cabo el trabajo.

6.2.1 AUSENCIA DE PREJUICIOS SEXISTAS

La ausencia de prejuicios sexistas es uno de los requisitos que deben cumplir los subfactores que se empleen para llevar a cabo la VTP, especialmente cuando esta va a servir de base para la auditoría retributiva que se debe incluir en los planes de igualdad.

De ahí la importancia de la perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo, puesto que es no solo necesario, sino imprescindible que dicha evaluación se lleve a cabo libre de sesgos de género, valorando el puesto de trabajo en base las funciones y tareas y no del sexo de las personas que las desempeñan, ya que de esta forma podrán aflorar discriminaciones ocultas y posibles brechas salariales en función del género.

Esta valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género implica evitar cualquier tipo de sesgo de género, para lo que se deben cumplir las siguientes condiciones:

- Emplear un sistema analítico.
- Que pueda aplicarse a todos los puestos de trabajo de la empresa por igual. Evaluación de todos los aspectos significativos de los puestos de trabajo.
- Incluir los puestos en los que predominan las mujeres en el conjunto de puestos de referencia. Valorar características masculinas y femeninas, ponderándolas sin favorecer unas sobre otras. Las personas encargadas de llevar a cabo la VPT no solo deben tener formación en esta materia, sino también en igualdad de género y oportunidades
- Incluir mujeres en el proceso de valoración.

Gracias a la valoración de los puestos de trabajo, podremos analizar de manera objetiva la importancia y valor de cada una de las tareas que es necesario llevar a cabo en ella para que esta funcione y, por lo tanto, determinar de forma objetiva el valor e importancia de cada puesto de trabajo en función de las tareas que implica. Esto a su vez, sirve para establecer los recursos económicos que es necesario destinar a cada puesto y crear así la estructura salarial de la empresa y su revisión periódica.

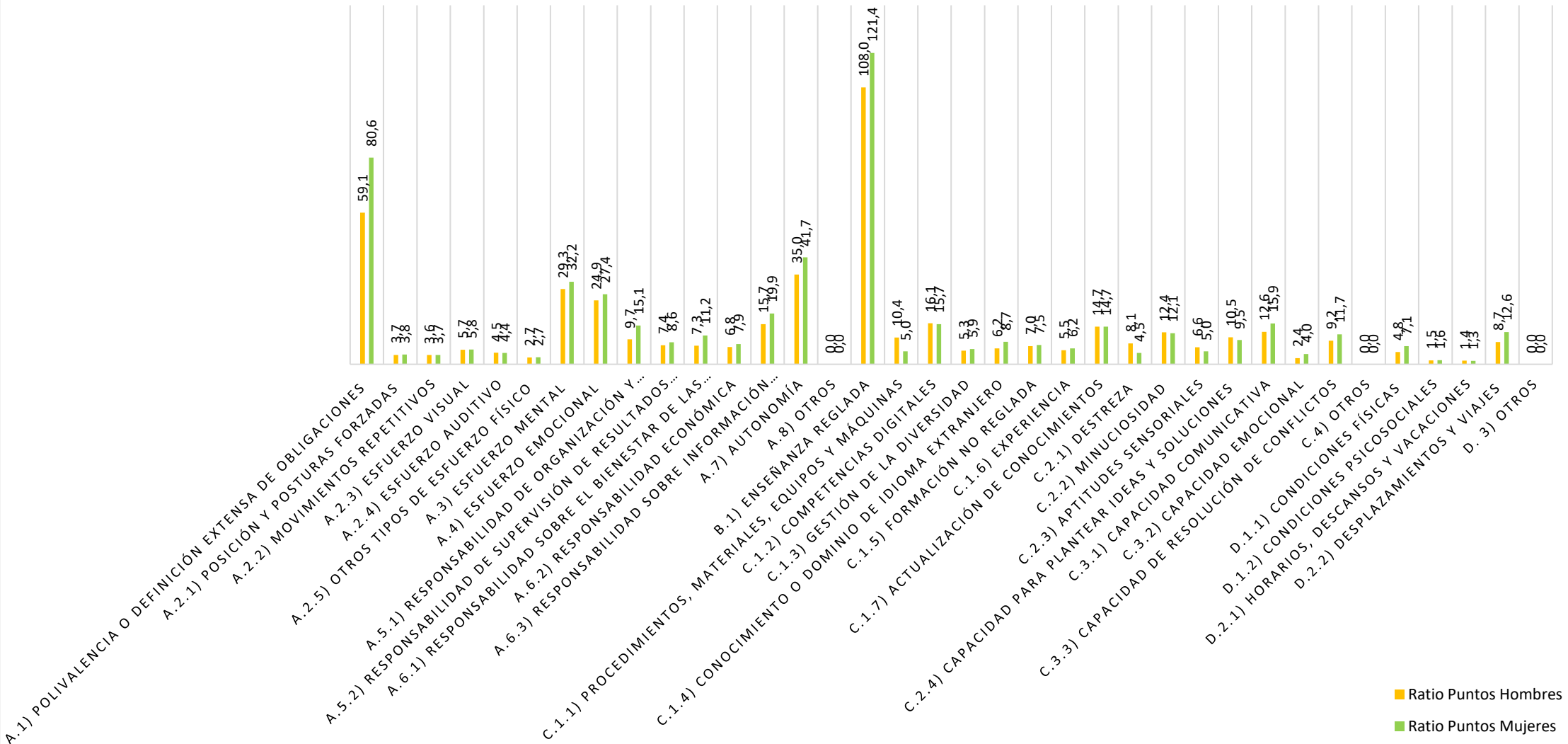
6.3 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

A continuación, se exponen y comentan los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada, la valoración completa se adjunta como Anexo I al presente documento.

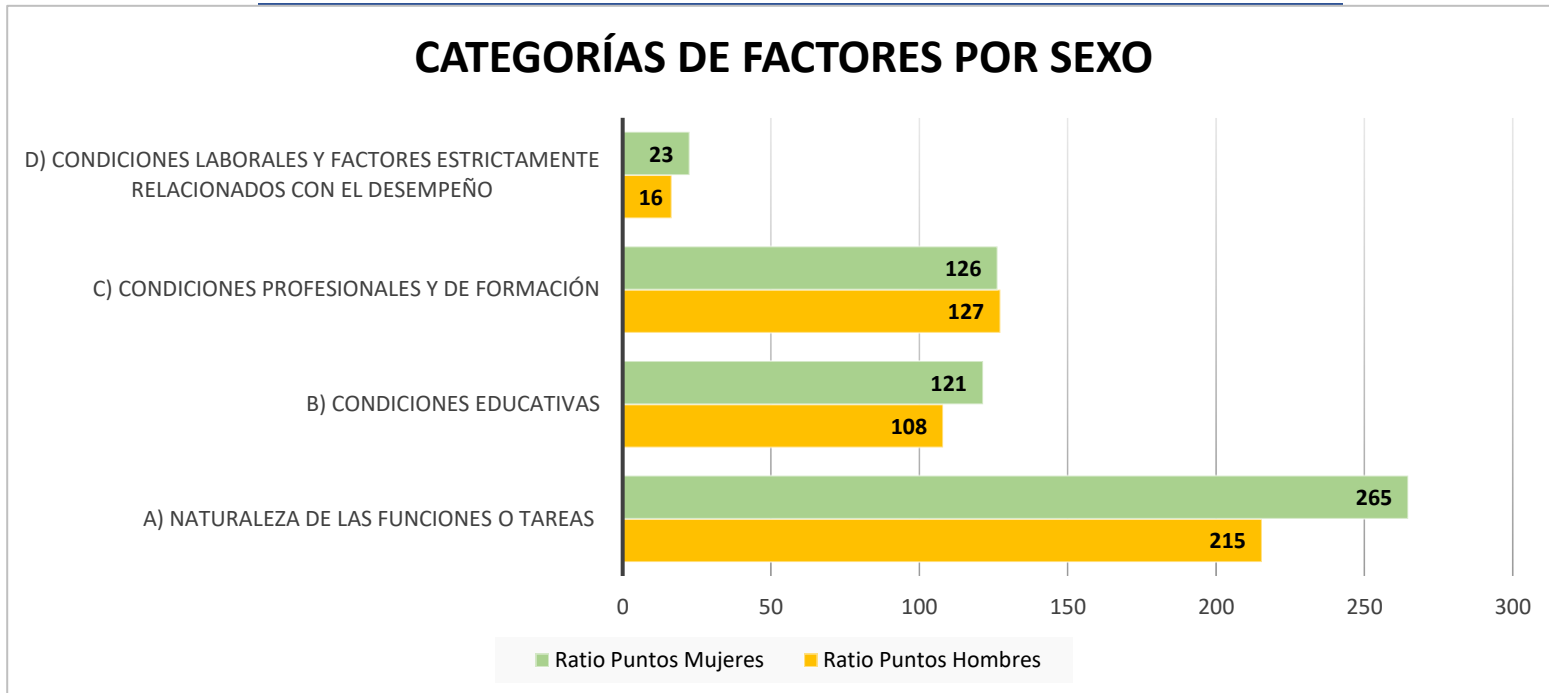
6.3.1 SISTEMA DE VALORACIÓN

En el gráfico se reflejan los distintos factores utilizados a la hora de valorar los puestos de trabajo y el peso/puntos asignados a cada uno de ellos en función del sexo, caben destacar la formación, la polivalencia y el esfuerzo mental como los factores más requeridos para el trabajo en esta empresa.

FACTORES POR SEXO



6.3.2 ANÁLISIS DE GÉNERO DEL SVPT



Las distintas categorías de factores se pueden catalogar teniendo en cuenta la ratio de Puntos por mujeres y hombres según la feminización o masculinización de los puestos de trabajo y el nivel de exigencia de cada uno de ellos según sean más habituales en hombres, en mujeres o de forma indistinta ya que siempre se tendrá en cuenta el puesto de trabajo concreto y las funciones que en él se desempeñan.

Por tanto, dentro de la naturaleza de las funciones o tareas desempeñadas en el puesto de trabajo se puntúan y valoran los siguientes factores:

- **Polivalencia o definición extensa de obligaciones:** Este factor, busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.
- **Posición y posturas forzadas:** Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.
- **Movimientos repetitivos:** Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.

- **Esfuerzo visual:** Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.
- **Esfuerzo auditivo:** Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.
- **Otros tipos de esfuerzo físico:** Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.
- **Esfuerzo mental:** Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.
- **Esfuerzo emocional:** Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.
- **Responsabilidad de organización y coordinación:** Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.
- **Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad:** Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.
- **Responsabilidad sobre el bienestar de las personas:** Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.
- **Responsabilidad económica:** Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.
- **Responsabilidad sobre información confidencial:** Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

- **Autonomía:** En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

Dentro de las condiciones educativas se puntúa y valora la **enseñanza reglada**: Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

Dentro de las condiciones profesionales y de formación se puntúan y valoran los siguientes factores:

- **Procedimientos, materiales, equipos y máquinas:** Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.
- **Competencias digitales:** Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.
- **Gestión de la diversidad:** Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.
- **Conocimiento o dominio del idioma extranjero:** Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
- **Formación no reglada:** Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor de la enseñanza reglada.
- **Experiencia:** Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.
- **Actualización de conocimientos:** Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

- **Destreza:** Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.
- **Minuciosidad:** Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.
- **Aptitudes sensoriales:** Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.
- **Capacidad para plantear ideas y soluciones:** Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.
- **Capacidad comunicativa:** Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.
- **Capacidad emocional:** Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.
- **Capacidad de resolución de conflictos:** Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

Dentro de las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño se puntúan y valoran los siguientes factores:

- **Condiciones físicas:** Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

- **Condiciones psicosociales:** Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.
- **Horarios, descansos y vacaciones:** Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).
- **Desplazamientos y viajes:** Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

6.3.3 DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS

Los puestos identificados, se corresponden con los definidos en el organigrama de la empresa.

Plan de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres

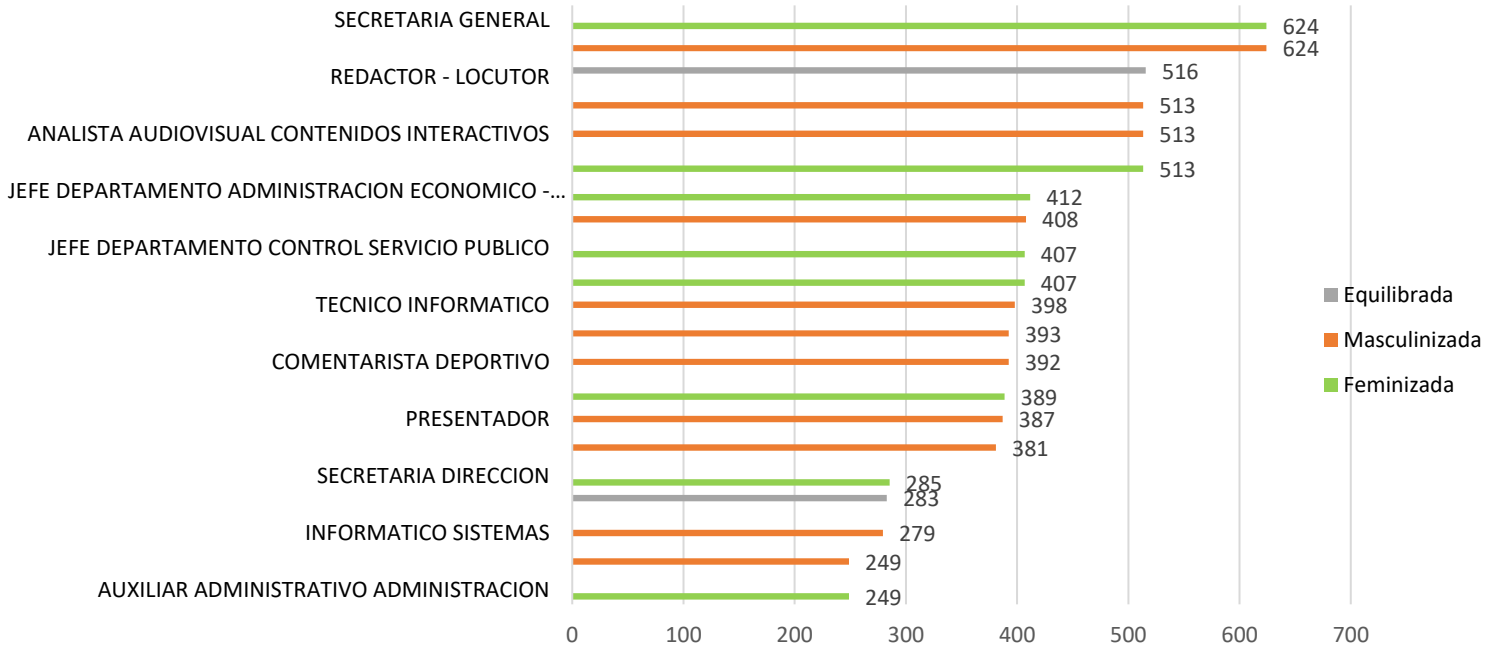
Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona
DIRECTOR/A GENERAL	N/A	DIRECCION GENERAL	DIRECCION GENERAL
SECRETARIO/A GENERAL	N/A	DIRECCION GENERAL	DIRECCION GENERAL
JEFE/A DEPARTAMENTO CONTROL SERVICIO PUBLICO	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	SECRETARIA GENERAL	CONTROL SERVICIO PUBLICO
JEFE/A DEPARTAMENTO DEPORTES	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	DEPORTES
JEFE/A DEPARTAMENTO ECONOMICO FINANCIERO	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	SECRETARIA GENERAL	ECONOMICO FINANCIERO
JEFE/A DEPARTAMENTO INFORMATIVOS	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	INFORMATIVOS
JEFE/A DEPARTAMENTO TECNICO	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	DEPARTAMENTO TECNICO	TECNICO
REDACTOR/A - LOCUTOR/A CONTENIDOS INTERACTIVOS	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	CONTENIDOS INTERACTIVOS
REDACTOR/A - LOCUTOR/A DEPORTES	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	DEPORTES
REDACTOR/A - LOCUTOR/A INFORMATIVOS	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	INFORMATIVOS
REDACTOR/A - LOCUTOR/A PROGRAMAS	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	PROGRAMAS
TECNICO/A SUPERIOR DOCUMENTALISTA SERVICIO PUBLICO	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	SECRETARIA GENERAL	CONTROL SERVICIO PUBLICO
TECNICO/A SUPERIOR JURIDICO LABORAL	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	SECRETARIA GENERAL	JURIDICO LABORAL
RESPONSABLE EXPLOTACION	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	DEPARTAMENTO TECNICO	EXPLOTACION
RESPONSABLE INFORMATICA Y SISTEMAS	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	DEPARTAMENTO TECNICO	INFORMATICA Y SISTEMAS
SECRETARIO/A DIRECTOR GENERAL	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	DIRECCION GENERAL	SECRETARIA DIRECCION GENERAL
COORDINADOR/A EXTERIORES	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	DEPARTAMENTO TECNICO	EXPLOTACION
COORDINADOR/A MANTENIMIENTO	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	DEPARTAMENTO TECNICO	MANTENIMIENTO
ADMINISTRATIVO/A ECONOMICO/A FINANCIERO/A	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	SECRETARIA GENERAL	ECONOMICO FINANCIERO
ADMINISTRATIVO/A JURIDICO LABORAL	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	SECRETARIA GENERAL	JURIDICO LABORAL
COMENTARISTA DEPORTES	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	DEPORTES
INFORMADOR/A DEPORTES	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	DEPORTES
INFORMADOR/A INFORMATIVOS	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	INFORMATIVOS
INFORMADOR/A PROGRAMAS	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	PROGRAMAS
PRESENTADOR/A PROGRAMAS	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	PROGRAMAS
TECNICO/A CONTROL MONTAJE Y SONIDO	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	DEPARTAMENTO TECNICO	EXPLOTACION
TECNICO/A INFORMATICO/A	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	DEPARTAMENTO TECNICO	INFORMATICA Y SISTEMAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A ECONOMICO/A FINANCIERO/A	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	SECRETARIA GENERAL	ECONOMICO FINANCIERO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PROGRAMAS	Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Pública Onda Regional de Murcia	CONTENIDOS	PROGRAMAS

6.3.4 ANÁLISIS DE GÉNERO DE LAS PUNTUACIONES DE PUESTO DE TRABAJO

En la tabla se observa que los puestos de trabajo, de manera global se corresponden directamente con la jerarquía real de la organización, ya que esta jerarquía toma forma según lo que se establece directamente por convenio.

Observando la puntuación de los puestos es como se puede concluir cuál es su valoración en escala jerárquica y, según su distribución por puestos se puede observar que la mayor parte de ellos se encuentran o bien masculinizados o bien feminizados, estableciéndose como equilibrados únicamente los puestos de Redactor-Locutor y Administrativo.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Para mayor claridad, podemos fijarnos en la distribución por puestos de trabajo que se muestra en la tabla a continuación dónde podemos ver el número exacto de hombres y de mujeres que ocupan cada uno de los puestos de trabajo:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
DIRECTOR/A GENERAL	0	1	Masculinizada
SECRETARIO/A GENERAL	1	0	Feminizada
JEFE/A DEPARTAMENTO CONTROL SERVICIO PUBLICO	1	0	Feminizada
JEFE/A DEPARTAMENTO DEPORTES	0	1	Masculinizada
JEFE/A DEPARTAMENTO ECONOMICO FINANCIERO	1	0	Feminizada
JEFE/A DEPARTAMENTO INFORMATIVOS	1	0	Feminizada
JEFE/A DEPARTAMENTO TECNICO	0	1	Masculinizada
REDACTOR/A - LOCUTOR/A CONTENIDOS INTERACTIVOS	0	1	Masculinizada
REDACTOR/A - LOCUTOR/A DEPORTES	0	1	Masculinizada
REDACTOR/A - LOCUTOR/A INFORMATIVOS	10	9	Equilibrada
REDACTOR/A - LOCUTOR/A PROGRAMAS	4	3	Equilibrada
TECNICO/A SUPERIOR DOCUMENTALISTA SERVICIO PUBLICO	1	0	Feminizada
TECNICO/A SUPERIOR JURIDICO LABORAL	1	0	Feminizada
RESPONSABLE EXPLOTACION	0	1	Masculinizada
RESPONSABLE INFORMATICA Y SISTEMAS	0	1	Masculinizada
SECRETARIO/A DIRECTOR GENERAL	1	0	Feminizada
COORDINADOR/A EXTERIORES	0	1	Masculinizada
COORDINADOR/A MANTENIMIENTO	0	1	Masculinizada
ADMINISTRATIVO/A ECONOMICO/A FINANCIERO/A	1	0	Feminizada
ADMINISTRATIVO/A JURIDICO LABORAL	0	1	Masculinizada
COMENTARISTA DEPORTES	0	2	Masculinizada
INFORMADOR/A DEPORTES	0	1	Masculinizada
INFORMADOR/A INFORMATIVOS	4	1	Feminizada
INFORMADOR/A PROGRAMAS	1	0	Feminizada
PRESENTADOR/A PROGRAMAS	0	2	Masculinizada
TECNICO/A CONTROL MONTAJE Y SONIDO	0	10	Masculinizada
TECNICO/A INFORMATICO/A	0	2	Masculinizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A ECONOMICO/A FINANCIERO/A	1	0	Feminizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PROGRAMAS	0	1	Masculinizada

6.3.5 AGRUPACIONES

En la siguiente tabla podemos ver las agrupaciones que se forman automáticamente al valorar todos los puestos de trabajo de la organización. Cabe destacar que se corresponden con las que se indican en el convenio de aplicación en su totalidad, sólo que mientras en convenio la graduación va de menor a mayor en función al nivel jerárquico (siendo el nivel 1 el mayor y el 6 el menor), en la valoración de puestos se establece a la inversa (siendo la escala 7 la de mayor valor y la escala 2 la que tiene menor puntuación).

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	DIRECTOR/A GENERAL(725) SECRETARIO/A GENERAL(716)
Agrupación 8	JEFE/A DEPARTAMENTO CONTROL SERVICIO PUBLICO(655) JEFE/A DEPARTAMENTO DEPORTES(659) JEFE/A DEPARTAMENTO ECONOMICO FINANCIERO(665) JEFE/A DEPARTAMENTO INFORMATIVOS(652) JEFE/A DEPARTAMENTO TECNICO(653)
Agrupación 7	REDACTOR/A - LOCUTOR/A CONTENIDOS INTERACTIVOS(555) REDACTOR/A - LOCUTOR/A DEPORTES(557) REDACTOR/A - LOCUTOR/A INFORMATIVOS(584) REDACTOR/A - LOCUTOR/A PROGRAMAS(552) TECNICO/A SUPERIOR DOCUMENTALISTA SERVICIO PUBLICO(594) TECNICO/A SUPERIOR JURIDICO LABORAL(593)
Agrupación 6	RESPONSABLE EXPLOTACION(535) RESPONSABLE INFORMATICA Y SISTEMAS(533) SECRETARIO/A DIRECTOR GENERAL(523)
Agrupación 5	COORDINADOR/A EXTERIORES(479) COORDINADOR/A MANTENIMIENTO(467)
Agrupación 4	ADMINISTRATIVO/A ECONOMICO/A FINANCIERO/A(395) ADMINISTRATIVO/A JURIDICO LABORAL(379) COMENTARISTA DEPORTES(330) INFORMADOR/A INFORMATIVOS(365) INFORMADOR/A DEPORTES(369) INFORMADOR/A PROGRAMAS(380) PRESENTADOR/A PROGRAMAS(382) TECNICO/A CONTROL MONTAJE Y SONIDO(354) TECNICO/A INFORMATICO/A(350)
Agrupación 3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A ECONOMICO/A FINANCIERO/A(297) AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PROGRAMAS(298)

Estas escalas obtenidas de forma automática de la valoración de puestos son las utilizadas posteriormente para la realización de la auditoría retributiva.

7 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Los objetivos principales de una auditoría retributiva son:

- Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

7.1 PROCEDIMIENTO DE REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Una vez realizada la valoración de los puestos de trabajo, las siguientes fases a desarrollar son:

- Determinar los factores que corresponde analizar: el primer paso es determinar cuáles son los factores a analizar, es decir, todo lo relativo al sistema salarial de la empresa y su aplicación. La normativa determina una serie de factores relevantes, que pasamos a ver a continuación.
- Retribuciones salariales, extrasalariales y beneficios sociales: a la hora de analizar el salario de los trabajadores no solo es necesario hacer referencia a las percepciones salariales, sino también a las extrasalariales y a los beneficios sociales a los que se puedan acoger.
- Naturaleza de las funciones que desempeña el/la trabajador/a: la normativa define la “naturaleza de las funciones” como el contenido básico de la relación laboral entre la empresa y el trabajador. En este caso, resulta relevante tanto lo establecido por ley o en convenios colectivos, como el contenido efectivo de la actividad desarrollada.
- Condiciones educativas y nivel académico: Estas condiciones se refieren a las cualificaciones regladas con que cuenta el trabajador, y que estén directamente relacionadas con el desempeño de su actividad laboral.
- Condiciones profesionales: Se denominan condiciones profesionales aquellas que determinan la cualificación profesional de la persona trabajadora, incluyendo la categoría profesional o la experiencia. También se ha de valorar la formación no reglada, siempre y cuando tenga relación con la actividad desarrollada por el trabajador.

- Factores relacionados con el desempeño: la normativa también hace referencia a otros factores relacionados directamente con el desarrollo de la actividad. Por ejemplo, la dificultad o penosidad del trabajo, los movimientos repetitivos o mecánicos, la necesidad de adoptar posturas forzadas, el aislamiento, la polivalencia, la capacidad de resolución de conflictos, etc. En definitiva, todos aquellos factores o cualidades relacionados con la adecuación al puesto de trabajo.
- Distribución del personal: otro de los puntos a tener en cuenta es la distribución del personal, analizando dicha distribución bajo las premisas de adecuación, totalidad y objetividad.
- Situación personal de los/las trabajadores/as: por otro lado, hay que tener en cuenta la situación personal de las personas trabajadoras. Por ejemplo, en el caso de las personas con movilidad reducida, embarazadas, víctimas de violencia de género, etc.
- Graduar los puestos de trabajo con igual o distinto valor: el siguiente paso sería analizar y evaluar los diferentes puestos de trabajo, con el objetivo de otorgar una valoración según factores como el rango o la capacitación profesional. Es decir, según dicha valoración se establecerán diferentes rangos, de igual o distinto valor.
- Realizar una segmentación de los empleados: una vez establecidos los diferentes rangos, se debe realizar una segmentación de los trabajadores, según sus características. Este paso es fundamental para identificar brechas salariales entre personas trabajadoras que ocupan las mismas categorías. Además, resulta básico para corregir aquellas deficiencias existentes, con el objetivo de avanzar en pos de la transparencia salarial e igualdad retributiva.
- Analizar exhaustivamente los datos obtenidos: como decimos en el punto anterior, la segmentación de los empleados resulta básica para poder realizar un análisis lo más objetivo posible acerca del sistema retributivo de la empresa.

7.2 DISEÑO DEL PLAN DE ACTUACIÓN

Una vez realizados todos los puntos anteriores llega el momento de diseñar un plan de acción. En él se debe especificar los objetivos que se pretenden cumplir, las actuaciones encaminadas a alcanzar estas metas, elaborar un cronograma en el que se fijan los plazos, y determinar las personas encargadas de implantar el plan y realizar el seguimiento.

El plan de actuación tiene que determinar:

- Objetivos
- Actuaciones concretas Cronograma
- Persona/as responsable/s de su implantación y seguimiento.
- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.
- Puesta en marcha de la auditoría.

El plan de actuación estará contemplado dentro de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

7.3 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva realizada en la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia se ha realizado con la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad en colaboración con el Instituto de las Mujeres, denominada “HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO” con la elaboración de las tablas adicionales específicas para empresas obligadas a realizar auditoría retributiva, actualizada a fecha de NOVIEMBRE de 2021.

La auditoría se adjunta como ANEXO II del presente documento, exponiendo a continuación los resultados más significativos.

Observando la TABLA DE IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIO. DETERMINACIÓN DE BRECHA SALARIAL POR SEXO, se extraen las siguientes conclusiones.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	FESTIVO SIMPL	FESTIVO FIJO	PLUS NOCTURNO	PLUS EDICION FIN	EDICION DIARIO	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-13%	30%	80%	72%	92%	-85%	64%	-9%		-9%
Hombre	41	41	1	5	2	8	34.778	213	1.012	247	58	81	1.611	36.389	0	36.389
Mujer	29	29	1	3	1	5	39.129	148	204	70	5	150	577	39.707	0	39.707
ESCALA 03							0%							0%		0%
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.594	0	0	0	0	0	0	21.594	0	21.594
Mujer	1	1	0	0	0	0	21.594	0	0	0	0	0	0	21.594	0	21.594
ESCALA 04							2%	49%	100%	100%			95%	8%		8%
Hombre	19	19	1	1	0	2	30.664	261	1.797	367	0	0	2.425	33.089	0	33.089
Mujer	6	6	1	0	0	1	30.169	132	0	0	0	0	132	30.301	0	30.301
ESCALA 05							100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	30.438	165	202	39	0	0	407	30.844	0	30.844
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 06							3%	100%	100%	100%			100%	6%		6%
Hombre	2	2	0	0	0	0	29.677	893	261	62	0	0	1.215	30.892	0	30.892
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.916	0	0	0	0	0	0	28.916	0	28.916
ESCALA 07							-6%	-75%	24%	43%	95%	-8%	22%	-5%		-5%
Hombre	14	14	0	4	2	6	40.228	118	460	210	170	238	1.195	41.423	0	41.423
Mujer	17	17	0	3	1	4	42.613	206	348	120	8	256	938	43.551	0	43.551
ESCALA 08							0%							0%		0%
Hombre	2	2	0	0	0	0	40.386	0	0	0	0	0	0	40.386	0	40.386
Mujer	3	3	0	0	0	0	40.429	0	0	0	0	0	0	40.429	0	40.429
ESCALA 09							0%							0%		0%
Hombre	1	1	0	0	0	0	57.514	0	0	0	0	0	0	57.514	0	57.514
Mujer	1	1	0	0	0	0	57.514	0	0	0	0	0	0	57.514	0	57.514

Resultados:

- Como se puede apreciar en la tabla, la mayor brecha salarial de género que aparece es la correspondiente a la escala 4 y es de un 8% de diferencia salarial a favor del hombre. Esta escala es la correspondiente a la agrupación de técnicos/as, comentaristas, informadores/as y presentadores/as.

Con el estudio del detalle de los salarios de este grupo, podemos observar que dicha brecha se produce por los complementos salariales “festivo fijo” y “plus nocturno”.

A petición expresa del representante de CCOO se indica que “existen diferencias en el régimen de turnicidad de los distintos departamentos que deberán ser tenidas en cuenta a la hora de analizar la percepción de pluses de fin de semana o nocturnidad dentro de una misma agrupación laboral. Esto es así porque el departamento de Administración (en el que hay una mayor presencia porcentual de mujeres) aplica un turno exclusivo de lunes a viernes en horario de mañana que explica que ninguno de los trabajadores adscritos a dicho departamento perciba alguno de los citados pluses; por el contrario, en el departamento Técnico (compuesto únicamente por hombres) está sujeto a turnos que incluyen fines de semana y horario nocturno, a los que están aparejados los pluses antes mencionados.”

Del mismo modo, propone la necesidad de realizar “un análisis diacrónico respecto a la ocupación de determinados puestos que dan derecho a la percepción de pluses en los que este informe observa un sesgo de género muy acentuado (p.ej. el de Edición de Fin de Semana). Al tratarse de puestos únicos, sólo es posible interpretar correctamente la posibilidad de que exista una desigualdad de género si se realiza un seguimiento de su ocupación a lo largo del tiempo, considerando periodos de al menos cuatro años como referencia recomendable.” Dicha medida ya está contemplada dentro de las medidas relacionadas con las condiciones de trabajo en la cual se propone: “Actualizar anualmente los resultados de la auditoría retributiva a fin de determinar la evolución de la posible brecha salarial”.

La agrupación resultante de la valoración objetiva de los distintos puestos de trabajo de la organización ha arrojado los siguientes datos:

Área	DIRECCION GENERAL	SECRETARIA GENERAL	CONTENIDOS	DEPARTAMENTO TECNICO
Agrupación 10				
Agrupación 9	DIRECTOR/A GENERAL(725), SECRETARIO/A GENERAL(716)			
Agrupación 8		JEFE/A DEPARTAMENTO CONTROL SERVICIO PUBLICO(655), JEFE/A DEPARTAMENTO ECONOMICO FINANCIERO(665)	JEFE/A DEPARTAMENTO DEPORTES(659), JEFE/A DEPARTAMENTO INFORMATIVOS(652)	JEFE/A DEPARTAMENTO TECNICO(653)
Agrupación 7		TECNICO/A SUPERIOR DOCUMENTALISTA SERVICIO PUBLICO(594), TECNICO/A SUPERIOR JURIDICO LABORAL(593)	REDACTOR/A - LOCUTOR/A CONTENIDOS INTERACTIVOS(555), REDACTOR/A - LOCUTOR/A DEPORTES(557), REDACTOR/A - LOCUTOR/A INFORMATIVOS(584), REDACTOR/A - LOCUTOR/A PROGRAMAS(552)	
Agrupación 6	SECRETARIO/A DIRECTOR GENERAL(523)			RESPONSABLE EXPLOTACION(535), RESPONSABLE INFORMATICA Y SISTEMAS(533)
Agrupación 5				COORDINADOR/A EXTERIORES(479), COORDINADOR/A MANTENIMIENTO(467)
Agrupación 4		ADMINISTRATIVO/A ECONOMICO/A FINANCIERO/A(395), ADMINISTRATIVO/A JURIDICO LABORAL(379)	COMENTARISTA DEPORTES(330), INFORMADOR/A DEPORTES(369), INFORMADOR/A INFORMATIVOS(365), INFORMADOR/A PROGRAMAS(380), PRESENTADOR/A PROGRAMAS(382)	TECNICO/A CONTROL MONTAJE Y SONIDO(354), TECNICO/A INFORMATICO/A(350)
Agrupación 3		AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A ECONOMICO/A FINANCIERO/A(297)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PROGRAMAS(298)	

Los complementos salariales aplicados son los marcados en el convenio colectivo de aplicación y son aplicados correctamente de forma indistinta a hombres y mujeres, los mismos se detallan a continuación:

- **Festivo simple:** Se asigna al personal que realice su jornada en festivo, en sábado o domingo.
- **Festivo fijo:** Se asigna al personal que trabaje en cualquier turno los días 25 de diciembre y 1 de enero, o en el último turno de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre, asimismo será de aplicación al personal que por turnos trabaje en fin de semana.
- **Plus nocturno:** Se asigna al personal que realice su jornada entre las 22:00 horas de un día y las 7:00 horas del día siguiente.
- **Plus edición Fin de semana:** Se asigna a los trabajadores que asumen tareas de edición de informativos durante el fin de semana.
- **Edición diario:** Se asigna a los trabajadores que asumen tareas de edición de informativos de lunes a viernes.

8 RECOMENDACIONES DE MEJORA

Una vez analizada la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva se puede concluir que:

- No existe brecha salarial por cuestiones que supongan discriminación directa por motivos de sexo.
- Es necesario implantar todas las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de la Empresa como forma de evitar las posibles situaciones de brecha salarial en un futuro.

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR
RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO Y
DE VIOLENCIA SEXUAL, EN EL
ÁMBITO LABORAL**

9 COMPROMISO DE LA EMPRESA PÚBLICA REGIONAL RADIOTELEVISIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO Y VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Con el presente protocolo, la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual, en el ámbito laboral.

Al adoptar este protocolo, la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas (ETT), incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del ámbito de actuación de la dirección de la empresa y, por lo tanto, la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso originadas por acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exige en

- Artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Artículo 10 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Así mismo da cumplimiento a lo establecido en la Constitución Española, que establece que el acoso laboral, en todas sus formas vulnera los siguientes derechos:
 - Derecho a la dignidad personal (Art. 10)
 - Derecho a la igualdad y a la no discriminación (Art. 14)

- Derecho a la integridad física y moral (Art. 15)
- Libertad ideológica y religiosa (Art. 16)
- Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (Art. 18)

El Estatuto de los Trabajadores los protege del mobbing en los artículos 4 y 50.1 de la sección segunda (derechos y deberes básicos).

En el Código Civil encontramos los artículos 1902 y 1903, que hablan sobre la reparación del daño causado a una persona, ya sea por culpa o por negligencia. Las víctimas de mobbing también pueden acogerse a los artículos 177 y 316 del Código Penal, que hablan sobre la protección de la salud e integridad física, y a la Ley Orgánica 14/1999, que trata sobre la protección a las víctimas de malos tratos.

Modificaciones establecidas en las Disposiciones Finales de primera a decimosexta de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el derecho de los trabajadores a su integridad física, al respeto a su intimidad, a la consideración a su dignidad y a la protección frente a las ofensas físicas o verbales.

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

Murcia, a 25 de julio de 2023.

(Director General de RTRM)

Fdo: Mariano Caballero Carpena

D.N.I.: 74317894H

10 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL, EN EL ÁMBITO LABORAL

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (incluir cuando proceda), con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo o psicológico . Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual, por razón de sexo o psicológico e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

10.1 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

10.1.1 Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral

La Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, que pueda manifestarse en la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia.

La Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier

manifestación de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y psicológico genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

- Una situación de acoso puede perjudicar, además de la víctima, al entorno laboral. El clima laboral se ve afectado y los individuos perciben el contexto social de su trabajo como tóxico. Todo ello puede conllevar a situaciones perjudiciales tales como:
 - Incremento de los errores debido a la situación de acoso de la víctima.
 - Decrecimiento de sus habilidades laborales debido a la exclusión laboral de tareas significativas y a los obstáculos para adquirir nuevas capacidades.
 - Deficiencias de comunicación a todos los niveles.
 - Posibles accidentes originados por la presión, pérdidas de concentración y descuidos.
 - Incremento de absentismo laboral.

El acoso sexual se engloba en un concepto más amplio introducido por la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, el de Violencia Sexual. Según lo establecido en su Artículo 3, se define la Violencia Sexual como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado , incluyendo el ámbito laboral y digital. Se incluye en este concepto el acoso sexual, la agresión sexual y el abuso sexual.

En el ámbito de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, en cualquiera de sus manifestaciones.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, por razón de sexo o psicológico, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo o psicológico, la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todos los medios a su alcance para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

10.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.

10.1.2.1 Definición y conductas constitutivas de violencia sexual

10.1.2.1.1 Definición de violencia sexual

La violencia sexual es aquella que se manifiesta con agresiones a través de la fuerza física, psíquica o moral, rebajando a una persona a condiciones de inferioridad, para implantar una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto cuyo objetivo es someter el cuerpo y la voluntad de la víctima.

10.1.2.1.2 Conductas constitutivas de violencia sexual

Los diferentes tipos de violencia sexual que se pueden sufrir vienen, en gran parte, definidos por el mecanismo que utiliza el agresor o agresores para someter a la víctima: sumisión con fuerza física, sumisión psicológica (intimidación, coacción, amenazas...); sumisión por sustancias químicas que anulan la capacidad de respuesta y de defensa por parte de la víctima.

Agresión sexual. Cualquier acto que atenta contra la libertad sexual de una persona con violencia o intimidación. La forma más grave de agresión sexual es la violación. La violación se define como la introducción del pene por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración digital y la introducción de objetos por las dos primeras vías.

Abuso sexual. Es un atentado contra la libertad sexual de la persona en la que no se utiliza la violencia o la intimidación, pero sí el engaño, la coacción o la sorpresa. Pueden ser caricias, proposiciones verbales explícitas, penetración. Se incluyen los abusos cometidos a personas que no pueden prestar consentimiento válido porque tienen limitada su capacidad de decisión o de comprensión (menores, enfermos psíquicos o personas con discapacidades psíquicas). También se incluyen todas las agresiones sexuales en las que la víctima no puede dar su consentimiento porque se encuentra en estado de intoxicación, inconsciencia o coma, y tiene la capacidad de decisión y / o comprensión disminuida.

Acoso sexual. Es la exigencia de favores de naturaleza sexual, en la que el acosador aprovecha, generalmente, una situación de superioridad, que puede ser laboral, docente o similar. La no aceptación conlleva castigos y amenazas para la víctima. También se incluye el ciberacoso en que el acosador utiliza medios electrónicos (Internet, correo electrónico, teléfonos móviles, redes sociales, mensajería instantánea) para manipular, chantajear y amenazar a la víctima, con el fin de obtener favores sexuales.

10.1.2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso.

10.1.2.2.1 Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

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

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos Físicos:
- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

10.1.2.2.2 Tipos de Acoso Sexual

10.1.2.2.2.1 Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

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

10.1.2.2.3 Acoso sexual ambiental

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

10.1.2.2.4 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

10.1.2.2.4.1 Definición de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

10.1.2.2.5 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

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

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

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

10.1.2.2.6 Definición y conductas constitutivas de acoso psicológico (mobbing)

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

10.1.2.2.6.1 Conductas constitutivas de acoso psicológico

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

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

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

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

10.2 EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



10.2.1 Principios Rectores

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia entiende necesario prevenir las conductas de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de éstos en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, están totalmente prohibidas en la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia por lo que se consideran inaceptables.

En el caso que se dé este tipo de conductas, se establecerán los medios adecuados para la investigación y seguimiento del acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral que requieran un análisis objetivo y científico. Dicha investigación será desarrollada con respeto a los derechos de las personas implicadas.

Cualquier trabajador tiene el derecho al ejercicio de la reclamación en esta materia.

A través de este protocolo, se pone en marcha un mecanismo eficaz para prevenir e intervenir en el caso que se desarrollen dentro del ámbito laboral comportamientos que puedan derivar en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.

Recaerá en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.

10.2.2 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

10.2.2.1 Comité de Prevención del Acoso

Este comité estará compuesto:

- Ana María Martí Cano, con DNI 50154733J, Secretaria General de RTRM, como representación por parte de la empresa.
- Leticia García Álvarez, con DNI 34821285k, redactora/locutora, como representación por parte de los trabajadores (CSIF).

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Francisco Javier Martínez Gómez, con DNI 23238842X, redactor/locutor de RTRM, como representación por parte de los trabajadores (CCOO).

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

El comité se constituirá una vez recibida la denuncia por alguno de medios establecidos en el acta de comunicación, quienes, a la vista de las personas denunciante y denunciada, seleccionará los miembros del mismo.

El comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en su reglamento interno, que aprobará en su primera reunión.

Las competencias y responsabilidades de este comité son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Realizar la investigación de los supuestos de cualquier tipo de acoso que se plantee, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

10.2.2.2 Procedimiento informal.

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, el Comité de Prevención del Acoso iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, el Comité de Prevención del Acoso se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio el comité de prevención del acoso debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal el Comité de Prevención del Acoso dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Procedimiento Formal

1. Las denuncias podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
2. Todas las denuncias serán gestionadas **a través del “Buzón del Informante de RTRM”** que se puede utilizar de forma telefónica, a través de la web...
3. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
4. Una vez recibida, en el plazo máximo de 5 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
5. El Comité de Prevención del Acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

6. Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
7. El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán

a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

8. Durante la tramitación del expediente, a propuesta del Comité de Prevención del Acoso, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia separará a la presunta persona acosadora de la víctima.
9. Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, por razón de sexo o psicológico.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

10. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

10.2.3 La resolución del expediente de acoso

La dirección de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia una vez recibidas las conclusiones del Comité de Prevención del Acoso, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado el Comité de Prevención del Acoso, la dirección de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
- **?** **separar** físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- **?** **sin** perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.
- Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:
 - el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
 - la suspensión de empleo y sueldo
 - la limitación temporal para ascender
 - el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una

suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

10.2.4 Denuncias de Abuso o Agresión Sexual

En el caso de que se materializase una situación de acoso o abuso sexual en la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia y esta fuese conocedora de ella, bien por denuncia expresa de la víctima bien por denuncia de terceros, las acciones a llevar a cabo serían las siguientes:

- Activación del Protocolo de Acoso, a fin de salvaguardar los intereses de las partes.
- Comunicar la situación a la autoridad competente.
- Adoptar todas aquellas medidas recogidas en el presente protocolo a fin de proteger y velar por la seguridad de la víctima.

10.2.5 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja (INDICAR NOMBRE) vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

11 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de sesiones formativas y manteniéndose vigente de manera indefinida.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- En caso de modificación tras la inclusión del riesgo de violencia sexual entre los riesgos concurrentes en los distintos puestos de trabajo, evaluación que deberá realizar el servicio de prevención de la empresa.
- El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

12 GRADUACIÓN DE FALTAS

Serán consideradas FALTAS MUY GRAVES las siguientes conductas:

- El acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un/a superior a una persona subordinada laboralmente.
- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y el acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Acusar falsamente a una persona de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.
- La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.
- El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito

laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad e integridad psíquica.

Serán consideradas FALTAS GRAVES las siguientes conductas:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Tolerar o encubrir casos de acoso sexual, acoso sexual, acoso por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral por parte de superiores jerárquicos.
- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro un mismo trimestre, cuando haya habido sanciones por aquellas.

Serán consideradas FALTAS LEVES las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes y desagradables, gestos obscenos, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- La incorrección con el público y con los compañeros o compañeras y/o personas subordinadas.

Se consideran AGRAVANTES de estas conductas

- abuso de situación de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- No aceptar el procedimiento seguido por el instructor o el dictamen de la Asesoría confidencial.
- Permanencia de las conductas denunciadas durante la tramitación del proceso
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, mental o sensorial.

- En el mobbing, se considera agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

Son circunstancias ATENUANTES:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

13 SANCIONES

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

FALTAS LEVES

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un día.

FALTAS GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de entre dos y cuatro días.
- Inhabilitación por plazo inferior a 4 años para pasar a categoría superior.

FALTAS MUY GRAVES

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría.
- Suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta días.
- Despido disciplinario (Art. 54 del E.T).

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de tutela judicial efectiva

14 POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existiese esta forma de comunicación de la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto del Comité de Prevención del Acoso.

15 POLÍTICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

16 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Persona Designada llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

17 PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo siempre que esto sea posible. En estas medidas tendrá preferencia la persona acosada.

Además, se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma para garantizar su adecuada protección y recuperación.

18 CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento esta materia.

La Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.

Todos los miembros de la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquellos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.

En caso de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.

Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.

Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.

Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.

Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.

Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

Se protegerá ante todo la seguridad y salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

Descripción de los hechos

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

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO U OTRO TIPO DE VIOLENCIA SEXUAL) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral en la Empresa Pública Regional Radiotelevisión de la Región de Murcia

Reunida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se procede a su aprobación con fecha de 25 de julio de 2023.

Leticia García Álvarez

D.N.I. 34821285K

Purificación García Ayala

D.N.I. 27.480.241W

Ana María Martí Cano

D.N.I. 50154733J

Francisco Javier Martínez Gómez

D.N.I. 23238842X

Francisco Javier Valera Sánchez

D.N.I. 27469625N

Ana Manuela Lorca Hidalgo

D.N.I. 34789025F