

# **III PLAN DE IGUALDAD Castilla-La Mancha Media**

## ÍNDICE

1	COMPROMISO DE CASTILLA – LA MANCHA MEDIA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .	4
2	INTRODUCCIÓN .....	5
2.1	Marco Legal .....	5
2.2	Ámbito de aplicación .....	6
2.3	Vigencia del Plan.....	7
2.4	Características del Plan.....	7
3	DIAGNÓSTICO .....	8
3.1	Plantilla .....	8
3.2	Nivel Formativo.....	8
3.3	Distribución de la plantilla según su edad .....	8
3.4	Antigüedad de la plantilla .....	9
3.5	Relación Contractual.....	9
3.6	Especialidades profesionales.....	10
3.7	Medidas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar .....	11
3.8	Promoción profesional .....	11
3.9	Personal de plantilla con puestos de organigrama .....	12
3.10	Composición de los órganos de Representación Legal de las y los trabajadores.....	12
3.11	Retribuciones.....	12
4	CONCLUSIONES .....	13
5	OBJETIVOS DEL PLAN.....	17
5.1	Formación.....	17
5.2	Relación contractual .....	18
5.3	Sistema retributivo .....	18
5.4	Especialidades profesionales.....	18
5.5	Medidas de conciliación y corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, profesional y familiar .....	18
5.6	Promoción Profesional .....	19
5.7	Nivel Formativo.....	20
5.8	Comunicación y sensibilización .....	20
5.9	Mujeres víctimas de violencia de género.....	20
5.10	Mujeres en situación de riesgo o exclusión.....	20

6	ACCIONES CONCRETAS.....	21
6.1	Proceso de selección y contratación .....	21
6.2	Especialidades profesionales .....	22
6.3	Promoción profesional .....	23
6.4	Formación .....	24
6.5	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Retribuciones.....	25
6.6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. ....	26
6.7	Infrarrepresentación femenina. ....	27
6.8	Comunicación y sensibilización. Lenguaje e imagen no sexista .....	28
6.9	Acciones específicas para mujeres en situación de riesgo o exclusión. Mujeres víctimas de violencia de género.....	30
6.10	Protocolo contra el acoso sexual y contra el acoso por razón de sexo .....	32
6.11	Salud laboral y riesgos laborales.....	32
7	ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	34
8	ANEXOS.....	35
8.1	ANEXO I. MODELO DE CUESTIONARIO PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CMM REALIZADO EN 2018.....	35
8.2	ANEXO II: DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE CONTENIDOS PARA EVITAR LA VISIÓN Y EL LENGUAJE SEXISTA (Firmado el 13 de mayo de 2016). Actualizado durante la elaboración del presente Plan de Igualdad) .....	38
8.3	ANEXO III: RECOMENDACIONES PARA EL TRATAMIENTO INFORMATIVO DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA (Firmadas el 13 de mayo de 2016). Actualizado durante la elaboración del presente Plan de Igualdad) .....	39
8.4	ANEXO IV. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO CASTILLA-LA MANCHA MEDIA.....	41
8.5	ANEXO V. RECURSOS Y BIBLIOGRAFÍA.....	42
8.6	ANEXO VI. NORMATIVA APLICADA.....	43

## **1 COMPROMISO DE CASTILLA – LA MANCHA MEDIA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Castilla-La Mancha Media, en adelante CMM, adquiere su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos (RR.HH.), de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en cumplimiento de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la segregación horizontal y la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación y los contenidos, tanto internos como externos, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad que deben responder al Plan de Igualdad y que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas en el Plan de igualdad.



Fdo. D<sup>a</sup> Carmen Amores García  
Directora General CMM

En Toledo, a 17 de febrero de 2020

## 2 INTRODUCCIÓN

### 2.1 Marco Legal

En el año 2007, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el marco del desarrollo del Derecho Constitucional a la Igualdad y no discriminación por razón de sexo recogido en el artículo 14 de nuestra Constitución. La aprobación de esta Ley constituye el armazón jurídico de la igualdad de género. Tiene como objeto “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Castilla-La Mancha aprueba su propia Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha desarrollándose y ampliándose en ella los derechos básicos recogidos en la Ley estatal hasta el límite de sus competencias estatutarias.

La Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad libre de Violencia de Género en Castilla – La Mancha, tiene por objeto actuar frente a la violencia de género que, como manifestación de la desigualdad, la discriminación y las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo a través entre otras de la detección, prevención y sensibilización. Las medidas de promoción, prevención y sensibilización serán de aplicación a todos los centros educativos y universidades autorizados a impartir enseñanzas regladas, así como a los medios de comunicación, tanto analógicos como digitales, entidades y empresas públicas o privadas con las que se concierte la prestación de servicios públicos o sean financiadas directa o indirectamente por la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha.

El Real Decreto – Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que modifica el número 1 de la Ley Orgánica 3/2017, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad.

El 26 de mayo del año 2000, las Cortes Regionales de Castilla-La Mancha aprobaron la Ley de Creación del Ente Público de Radiotelevisión de Castilla-La Mancha, a la que pertenecen la Televisión Autónoma de Castilla-La Mancha, S.A. y la Radio Autónoma de Castilla-La Mancha, S.A., sociedades anónimas de titularidad pública ambas. Las tres entidades conforman el Grupo Castilla-La Mancha Media.

Tanto Televisión Autónoma de Castilla-La Mancha, S.A., como Radio Autónoma de Castilla-La Mancha, S.A., tienen su centro de trabajo establecido en Toledo. El Ente Público Radiotelevisión de Castilla-La Mancha tiene su centro de trabajo principal en la ciudad de Toledo, además cuenta con varios centros de trabajo, repartidos en cada una de las restantes capitales de provincia de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, así como en las localidades de Talavera de la Reina, Puertollano, Alcázar de San Juan, y fuera del ámbito regional propio, en la Comunidad de Madrid.

Para alcanzar este objetivo, la LOI en su artículo 45.1 configura el Plan de Igualdad, un instrumento que servirá a las empresas para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en el marco de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. El Plan de Igualdad deberá recoger el conjunto de las medidas acordadas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estas medidas deberán ser negociadas y acordadas con las y los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que la legislación laboral determine en cada momento, previo diagnóstico en la Organización y la consideración de la opinión de las y los trabajadores a través de la encuesta que se acuerde en el seno de la Comisión de Igualdad. Acción recogida en el propio Plan de Igualdad.

En cumplimiento de la obligación de realizar un diagnóstico previo de la situación existente en la empresa, en términos de igualdad y no discriminación por razón de sexo, se elabora el presente documento que se estructura en tres partes claramente diferenciadas:

La primera parte, introductoria del presente diagnóstico elaborado por Castilla-La Mancha Media, en adelante CMM, centra su contenido en el **contexto social, legal y sectorial** de la igualdad, **la estructura de CMM** que permita una mejor comprensión y análisis de los datos obtenidos, y en **la metodología** adoptada para la obtención de estos datos.

La segunda parte constituye el estudio cuantitativo y análisis de la situación previa a la adopción del III Plan de Igualdad de CMM.

Finalmente la tercera parte está configurada por las conclusiones que servirán de base para establecer las medidas y acciones concretas que darán forma al futuro plan de igualdad.

La obtención de los datos utilizados para la elaboración del presente diagnóstico previo se ha realizado utilizando como criterio temporal el año 2017, a fecha 31 de diciembre. Por tanto, cualquier referencia que se haga en este estudio al momento actual deberá ser entendida a esa fecha.

Atendiendo a la diferenciación estructural de Castilla-La Mancha Media en las distintas empresas que conforman el Grupo, Ente Público de Radiotelevisión de Castilla-La Mancha, Televisión Autónoma de Castilla-La Mancha, S.A. y Radio Autónoma de Castilla-La Mancha, S.A. los datos obtenidos se han filtrado por la empresa a la que pertenecen las y los trabajadores, de modo que se ha obtenido con respecto a cada uno de los objetos concretos de estudio, una tabla y, en su caso, un gráfico por cada una de las empresas que conforman el Grupo Castilla-La Mancha Media.

En los tres ámbitos empresariales se ha tenido en cuenta a las y los trabajadores de plantilla y temporales, que ostentan un perfil laboral sujeto al Convenio Colectivo.

## 2.2 **Ámbito de aplicación**

El ámbito territorial del Plan será el propio de toda la empresa, aplicándose a todos los centros de trabajo, delegaciones territoriales y centros de producción.

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

### 2.3 Vigencia del Plan

El presente Plan tendrá una vigencia de tres años desde la fecha de su entrada en vigor tras su firma. En tanto no se firme un nuevo plan el actual seguirá vigente.

### 2.4 Características del Plan

- *Destinado a toda la plantilla:* con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres, sino en la de todo el personal de CMM.
- *Abierto y flexible:* independientemente del calendario y de la programación que se señale para el desarrollo de las medidas que se propongan, este plan permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades que puedan ir surgiendo.
- *Participativo:* la cooperación y el diálogo son elementos clave, teniendo en cuenta además las aportaciones y sugerencias de la plantilla.
- *Negociado:* el presente documento ha sido elaborado de manera consensuada en el seno de la Comisión de Igualdad.
- *Evaluable:* es la herramienta que permite hacer seguimiento de las acciones contenidas en el plan y evaluar si se cumplen.
- *Metódico:* el objetivo final, que es conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de ambos, se llevará a cabo a través de objetivos definidos, ordenados y sistemáticos que produzcan resultados concretos y cuantificables.
- *Transversal:* el plan se elabora bajo la convicción firme de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la empresa. Sitúa al área de RR.HH. y a la Comisión de Igualdad como facilitadoras e impulsoras de procesos que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género.
- *Comprometido:* el plan, para ser efectivo, debe ser asumido por todos los estamentos que componen CMM. Se hace indispensable, por tanto, que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución así como que se garantice la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, evaluación y seguimiento del plan.
- *Preventivo:* se adoptarán medidas concretas para la prevención de desigualdades entre mujeres y hombres. Asimismo, se subsanarán aquellas situaciones de desigualdad y/o discriminación que puedan surgir.
- *Transparente:* en todas las fases del Plan, desde el diseño y puesta en marcha hasta el seguimiento y evaluación.
- *Implicado:* en la lucha contra las diferentes manifestaciones de la violencia de género.
- *Combativo:* con el acoso laboral y/o discriminatorio, y el acoso sexual o por razón de sexo.

## 3 DIAGNÓSTICO

### 3.1 Plantilla

La plantilla de CMM, entendiendo como tal a las y los trabajadores del Ente, la Radio y la Televisión, está compuesta por 470 personas, de las cuales 204 son mujeres, lo que representa el 43,40% y 266 hombres, el 56,60%, cumpliéndose por tanto el principio de presencia o composición equilibrada establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva mujeres y hombres, que entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla de manera que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Teniendo en cuenta que el Ente Público Radio Televisión Castilla-La Mancha lo componen tres empresas, analizamos que los datos correspondientes a cada una de ellas revelan que:

- En el Ente Público la plantilla la componen 109,06 personas, de los cuales el 54,85% son mujeres y 45,17% hombres.
- En la Radio Pública la plantilla la componen 49,59 personas, de los cuales el 33,03% son mujeres y un 66,97% son hombres.
- En la Televisión Pública la plantilla la componen 311,19 personas, de los cuales el 41,05% son mujeres y el 58,95% son hombres.

### 3.2 Nivel Formativo

El análisis del **nivel de formación** de la plantilla de CMM, desagregada por sexo, refleja que con una titulación de máster y doctorado hay un total de cuatro personas, tres mujeres y un hombre, lo que representan un porcentaje de 75% mujeres y 25% hombres.

Respecto a las enseñanzas universitarias de segundo grado (licenciatura o grado), hay un total de 366 personas con esta titulación, de los cuales 195 son mujeres (53,58%) y 171 hombres (46,72%).

Con una Diplomatura y/o Formación Profesional Superior hay 99 personas, de las cuales 35 son mujeres (35,35%) y 64 hombres (64,65%).

En lo que respecta a las enseñanzas de grado medio y bachillerato en CMM hay un total de 67 personas, 20 mujeres (29,85%) y 47 hombres (70,15%).

Con la formación básica de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Graduado Escolar hay un total de 27 personas, 6 mujeres (22,22%) y 21 hombres (77,78%).

### 3.3 Distribución de la plantilla según su edad

La **distribución de la plantilla según su edad** demuestra que la mayoría está situada por encima de los 40 años, de los cuales el 36,14% son mujeres y 63,86% hombres. En la franja comprendida entre los 25 y los 40 años de edad se observa que las mujeres representan el 53,16% y los hombres el 46,84%. Por debajo de los 25 años desciende significativamente hasta 6 personas, de las que 4 son mujeres y 2 hombres.

Por empresas la distribución de la plantilla según su edad revela que:

- En el Ente Público sólo hay una mujer menor de 25 años y ningún hombre. Entre 25 y 40 años hay 23 mujeres y 13 hombres y por encima de los 40 años de edad hay 36 mujeres y 36 hombres.
- En la Radio Pública hay dos mujeres menores de 25 años y ningún hombre. Entre 25 y 40 años hay 9 mujeres y 12 hombres y con más de 40 años hay 6 mujeres y 21 hombres.
- En la Televisión Pública menores de 25 años hay una mujer y dos hombres. Entre 25 y 40 años hay 68 mujeres y 63 hombres y con más de 40 años hay 58 mujeres y 119 hombres.

### 3.4 Antigüedad de la plantilla

Analizando la **antigüedad de la plantilla** cabe reseñar que es mayor el número de hombres que de mujeres con una antigüedad mayor a 15 años en la empresa, siendo el número de hombres 129 y el de mujeres 83.

Con una antigüedad de entre 6 y 9 años en la empresa el número de personas trabajadoras está equilibrado siendo 14 mujeres y 13 hombres.

También se constata que con menos de un año de antigüedad en la empresa es mayor el número de mujeres que de hombres, siendo las mujeres 64 y los hombres 40.

### 3.5 Relación Contractual

En lo que respecta a la **relación contractual** en CMM existen varias modalidades de contrato: artísticos, de dirección, eventual, indefinido no fijo, interinidad, obra y servicio y prácticas.

La mayoría de las y los trabajadores de CMM tienen un contrato indefinido, siendo 349,64 el total. De ellos 142,24 son mujeres (40,68%) y 207,40 hombres (59,32%). Se cumple a nivel del grupo CMM el equilibrio en las contrataciones relativas a interinidades y artistas, mientras que los contratos de dirección, obra y servicio, eventuales y prácticas muestran las siguientes cifras:

- Con contrato de dirección hay un total de 10,68 personas, siendo 2,72 mujeres (25,47%) y 7,96 hombres (74,53%). Por empresas:
  - En Televisión hay una mujer (20%) y cuatro hombres (80%).
  - En la Radio sólo hay un hombre, lo que representa el 100%.
  - En el Ente Público hay un total de 4,68 personas, de las cuales 1,72 son mujeres (36,75%) y 2,96 hombres (63,25%).
- Con contrato de obra y servicio hay un total de 13,60 personas, siendo 4,06 mujeres (29,85%) y 9,54 hombres (70,15%).
- Con contrato eventual hay un total de 1,04 personas, siendo 0,66 mujeres (63,56%) y 0,38 hombres (36,44%). Por empresas:

- En Televisión hay 0,16 mujeres (29,63%) y 0,38 hombres (70,37%).
  - En la Radio no hay.
  - En el Ente Público hay 0,51 mujeres (100%) y ningún hombre.
- 
- En lo que respecta a las contrataciones en prácticas, del total de 18,95 personas, 15,36 corresponden a mujeres (81,06%) y 3,59 a hombres (18,94%).
  - Con respecto a las contrataciones por interinidad, se detecta según los datos recogidos en el portal de Transparencia, que no hay equilibrio en el Ente y en la Radio. En el Ente hay 12 hombres (75%) y 4 mujeres (25%) y en la radio hay 10 hombres con contrato de interinidad (83,33%) y 2 mujeres (16,67%).

### 3.6 Especialidades profesionales

Tras el análisis de las diferentes especialidades profesionales en las que se organiza el trabajo se constata que hay una menor representación de mujeres en las áreas técnicas siendo nula en:

- Auxiliar de operaciones
- Conductor/a
- Gestor/a de Contenidos
- Iluminador/a
- Técnico/a de Audiencias
- Técnico/a Electrónico
- Técnico/a Electricista
- Presentador/a Meteorológico

Por el contrario hay una mayor representación de mujeres, superando el 60%, en las siguientes especialidades profesionales:

- Administrativo/a
- Auxiliares administrativo/a
- Ayudante de Producción
- Documentalista
- Técnico/a de Programa
- Telefonista

El análisis de las diferentes especialidades profesionales constata que hay una mayor representación de hombres que supera el 60% en:

- Ayudante de operador/a de Sonido
- Directivo/a.
- Excluido/a de convenio
- Grafista
- Operador/a de Cámara
- Operador/a de Equipos de Producción
- Operador/a de Sonido
- Técnico/a de Sonido y Control
- Técnico/a Informático
- Titulado/a Superior Administración

### 3.7 Medidas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar

Con respecto a las **medidas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar** de las personas trabajadoras de CMM (reducciones de jornada, solicitud de permisos, licencias y excedencias) los datos a 31 de diciembre de 2017 reflejan que:

- Reducciones de jornada.

Durante 2017 se computaron un total de 29 reducciones de jornada. La mayoría de las reducciones de jornada fueron solicitadas por mujeres, un total de 20, lo que supone el 68,97% frente a las 9 solicitudes de reducción de jornada de hombres, el 31,03%. Por empresas es en el Ente Público donde proporcionalmente mayor número de mujeres se han acogido a la reducción de jornada, el 80%, seguido de la Televisión, donde se han acogido a la misma el 73,33%. Los datos se invierten en la Radio Pública donde han sido más hombres que mujeres los solicitantes de la reducción de jornada siendo su porcentaje del 75%.

- Solicitud de permisos

- En cuanto a permisos por hospitalización se han dado un total de 221 casos de los cuales 104 han sido mujeres (47,06%) y 117 hombres (52,94%).
- Bajas por enfermedad común se han dado 114, de los cuales 56 han sido mujeres (49,12%) y 58 hombres (50,88%).
- Bajas por accidente laboral en 2017 se dieron 5 casos, de los cuales 4 fueron a mujeres (80%) y 1 hombre (20%)
- Bajas por maternidad en 2017 se produjeron 13, 12 mujeres (92,31%) y 1 hombre (7,69%).
- Permisos por lactancia se dieron a 10 personas, 9 mujeres (90%) y 1 hombre (10%).

- A la licencia de empleo sin sueldo se han acogido un total de 10 mujeres.

- Excedencias

- Por cuidado de menores se dieron a 9 personas, 7 de ellas mujeres (77,78%) y 2 hombres (22,22%).
- Por cuidado de familiares se dieron a dos personas, las dos mujeres.

- Organización del trabajo.

En cuanto a la organización del trabajo se detectan 166 turnos partidos de un total de 470 personas trabajadoras, correspondiendo 72 de ellos a mujeres y 94 a hombres. Lo que supone un 35,32% de la plantilla.

### 3.8 Promoción profesional

En lo que respecta al **proceso de promoción profesional**, tal y como se recoge en el artículo 30 del III Convenio Colectivo de CMM (artículo 29 del IV Convenio Colectivo de CMM), no aparece en este diagnóstico ningún dato al respecto puesto que desde el año 2010 no se ha convocado ningún proceso de promoción interna en Castilla-La Mancha Media.

En relación a las **personas que realizan funciones de superior categoría** dentro del Convenio Colectivo, están las que las han desempeñado durante todo el ejercicio 2017, un total de 13, de las cuales 9 son mujeres (69,23%) y 4 hombres (30,77%), y las que las han desempeñado de manera puntual, un total de 27 personas, de las cuales 13 son mujeres (48,14%) y 14 hombres (51,86%).

### 3.9 Personal de plantilla con puestos de organigrama

En lo que respecta al **personal de plantilla que ocupa puestos de organigrama** hay un total de 23, siendo 8 mujeres (34,78%) y 15 hombres (65,22%). El personal de plantilla que ocupa puestos de dirección suma un total de 3, siendo 1 mujer (33,33%) y 2 hombres (66,67%).

### 3.10 Composición de los órganos de Representación Legal de las y los trabajadores

De un análisis de la **composición de los órganos de representación legal de las personas trabajadoras** (RLT) observamos que existe equilibrio entre mujeres y hombres, ya que el número de representantes asciende a 29 personas, siendo 14 mujeres (48,28%) y 15 hombres (51,72%).

	HOMBRES	MUJERES
ENTE	1	6
RCM	2	1
CMT	12	7
TOTAL	15	14

### 3.11 Retribuciones

Todos los conceptos salariales recogidos en texto del III Convenio Colectivo de Radio Televisión de Castilla-La Mancha responden a hechos objetivamente constatables, no apreciándose desigualdades en la retribución percibida por razón de sexo.

## 4 CONCLUSIONES

- 4.1. CMM en su conjunto tiene una plantilla equilibrada entre mujeres y hombres de acuerdo a la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Si bien es cierto que en la Radio Pública no se cumple el principio de composición equilibrada ya que hay un 33,03% de mujeres frente a un 66,97% de hombres.
- 4.2. Con lo que respecta a la **edad** se detecta que tanto en el Ente como en la Radio, las personas menores de 25 años sólo son mujeres.
- 4.3. Analizando la **relación contractual** por empresas detectamos que:
- En el Ente Público se cumple la paridad en la modalidad de contratos salvo en los contratos en prácticas, eventuales y dirección, siendo los contratos en prácticas 97,90% de mujeres y el 2,10% de hombres, eventuales 100% mujeres y en dirección el 36,83% de los contratos son de mujeres y el 63,17% de hombres.
  - En la Radio Pública no hay contratos eventuales ni de obra y servicio. El único contrato de dirección es un hombre. En lo que respecta a la contratación indefinida los datos arrojan que el 75,92% son hombres y el 24,08% mujeres. Con interinidad hay 62,14% hombres y 37,86% mujeres. Con contrato artístico el 75,10% son hombres y el 24,90% mujeres. En prácticas el 100% son mujeres.
  - En la Televisión Pública se cumple la paridad en los contratos artísticos e interinidad. Los contratos de dirección son el 80% hombres y el 20% mujeres. Indefinidos son 61,39% hombres y 38,61% mujeres. En prácticas son 63,40% de mujeres y 36,60% hombres. Por obra y servicio el 20,56% son mujeres y el 79,44% hombres. Eventuales el 29,38% son mujeres y el 70,62% hombres.
- 4.4. En cuanto al **sistema retributivo**, se aprecia diferencia salarial significativa en varias especialidades, en concreto hay 10 en las que el salario medio bruto anual supera en más de 1.000 euros las retribuciones de los hombres respecto a las de las mujeres. Estas especialidades son: Ayudante de operador/a de sonido, operador/a de sonido, administrativo/a, técnico/a de sonido de radio, ayudante de producción, grafista, técnico/a informático/a, realizador/a, productor/a y excluido/a de convenio. Esta diferencia en muchos casos es difícil de valorar debido a la diversidad de complementos de puesto y función, de programas, de coordinación, de organigrama, presentación y edición. También se aprecia diferencia salarial en otros conceptos retributivos variables definidos en el Convenio Colectivo (horas extras, alteraciones, trabajo en festivos, nocturnidad, etc.).

En algunas, como ayudante de operador/a de sonido o ayudante de producción, la diferencia se encuentra en las variables de convenio, influyendo también la antigüedad por haber un mayor número de mujeres entre las nuevas contrataciones efectuadas, que son mayoritariamente eventuales.

Existen categorías feminizadas como administrativo/a o ayudante de producción, donde las mujeres cobran menos de media al año. Otras con mayor presencia masculina son ayudante de operador/a de sonido, operador/a de sonido, grafista, técnico/a

informático/a o realizador/a. La categoría con mayor brecha salarial es productor/a, con mayoría de mujeres.

Mención aparte merece la especialidad excluida de convenio, que viene a retribuir los puestos de jefaturas y mandos intermedios fundamentalmente. No sólo hay menos mujeres que ocupen puestos de responsabilidad en el cuadro directivo, además su presencia es prácticamente nula en el área técnica.

Según estos datos podemos concluir que si bien en lo que respecta al salario base, tal y como recoge el Convenio Colectivo, no hay diferencias entre mujeres y hombres, sí apreciamos brecha salarial en la percepción de los complementos. Por ejemplo, en una especialidad con presencia mayoritariamente femenina como es la de redactor/a audiovisual, hay mayor presencia masculina en los complementos de edición, siendo estos más elevados. Esta situación en la Radio es todavía más evidente.

En las especialidades técnicas, el complemento de puesto suele corresponderse con funciones de responsabilidad como coordinación de equipos o complemento de organigrama, que recae en los hombres en mayor medida. En la Radio la presencia de hombres multiplica casi por diez la de mujeres en estas funciones.

- 4.5.** Con respecto a las **especialidades profesionales** descritas en el diagnóstico, unas masculinizadas y otras feminizadas desde la creación de CMM (sin que ello sirva de justificación) se concluye la necesidad de revertir esta situación mediante acciones positivas que contribuyan a su equilibrio a partir de ahora.

El diagnóstico revela que hay 18 especialidades masculinizadas, de las cuales en 8 no hay presencia de mujeres, una situación que no se ha revertido desde el I Plan de Igualdad. Esta situación hace urgente la necesidad de establecer medidas que permitan romper con estereotipos o roles establecidos históricamente. Algunas de estas medidas se especifican en el apartado de acciones concretas 6.2.

#### **4.6. Medidas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar.**

- Reducciones de jornada:

La mayoría de medidas de conciliación con pérdida de retribuciones (reducciones de jornada y excedencias) de las que hacen uso mayoritariamente las mujeres suponen una importante brecha entre el salario medio que percibe y el salario medio de su especialidad, por ejemplo en el caso de las redactoras audiovisuales, es decir, lo que cobraría si no tuviera que hacer uso de estas medidas.

- Licencia de empleo sin sueldo y excedencias:

Durante el año 2017 se acogieron a la licencia de empleo sin sueldo un total de diez mujeres, el 100%. Esta licencia implica la pérdida de poder adquisitivo, perpetuando el estereotipo de la mujer.

Se repite en similares circunstancias los datos relativos a las excedencias por cuidado de menores y familiares, donde son las mujeres las que mayoritariamente solicitan este tipo de permisos.

- Organización del trabajo

Durante 2017 el 35,32% de la plantilla ha tenido un turno partido. Un porcentaje elevado teniendo en cuenta que el Convenio Colectivo refleja que CMM reducirá al mínimo imprescindible el número de turnos de trabajo sujetos a este tipo de jornada.

#### **4.7. Promoción Profesional**

Teniendo en cuenta que no se ha producido ningún proceso de promoción profesional de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo, los datos del organigrama reflejan que hay mayor porcentaje de hombres en los cargos de dirección y responsabilidad.

#### **4.8. Nivel Formativo**

En lo que respecta al nivel formativo de las y los trabajadores de CMM, en los datos de los que dispone la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017, se detecta que la formación de las personas trabajadoras no está actualizada en la base de datos de RRHH.

No obstante, con los datos de los que se dispone, se observa que comparando hombres y mujeres, las mujeres tienen un nivel formativo superior al de los hombres, siendo más significativo en determinadas especialidades profesionales (aquellas en las que no se requiere titulación superior).

#### **4.9. Personal en puestos de organigrama**

A partir de los datos que arroja el diagnóstico sobre el personal de plantilla con puestos de organigrama, así como la información que se desprende del mismo remitida por la dirección de CMM, se constata que hay 27 hombres y 13 mujeres en puestos de responsabilidad y dirección, lo que representa el 67,50% de hombres y el 32,50% de mujeres. Estas cifras no cumplen con la composición equilibrada de la LO 3/2007 de 22 de marzo.

Asimismo, esta diferencia es aún mayor en los cargos de alta dirección, siendo los porcentajes de 80% hombres y 20% mujeres, del total de 10 puestos directivos que hay, 8 hombres y 2 mujeres.

La ausencia de mujeres es también significativa en el área Técnica, en el área de Explotación, Producción y Planificación, en el área Financiera y en la Radio, donde el 100% de los responsables son hombres.

#### **4.10. Comunicación y contenidos**

Una vez analizadas las sugerencias aportadas por las personas trabajadoras de CMM en el cuestionario de opinión sobre la igualdad entre mujeres y hombres de junio de 2018 se considera conveniente:

- Promover un Libro de Estilo que recoja y amplíe las recomendaciones sobre el tratamiento informativo de la violencia machista.
- Evitar imágenes y comentarios que cosifiquen la imagen de la mujer en CMM.

- Promover charlas, conferencias o seminarios desde CMM, utilizando los recursos humanos y técnicos, para hacer más visible temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.
- La elaboración y emisión de programas y documentales para educar en igualdad.
- Buscar la paridad en los testimonios de noticias, informaciones y programas.
- Mayor atención a actividades protagonizadas por mujeres y dirigidas a favorecer la igualdad (deporte femenino, mundo rural, juventud, ciencia...).
- Visibilidad del Plan de Igualdad y de todas las acciones que se desarrollen en el seno de la Comisión.
- Revisar determinados contenidos que refuerzan los estereotipos de género, por ejemplo, las películas.

## 5 OBJETIVOS DEL PLAN

Como medio de comunicación de titularidad pública tenemos la responsabilidad de contribuir a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que sin perjuicio de los objetivos que puedan acordarse dentro de la Comisión de Igualdad, este Plan responde a los siguientes objetivos:

- Eliminar las desigualdades que puedan persistir en el ámbito profesional de las personas que trabajan en CMM.
- Reducir la segregación vertical y horizontal.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Prestar una atención específica a aquellas situaciones que requieran especial protección como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.
- Como medio de comunicación público, prestar especial cuidado y atención a los contenidos que se emiten.

CMM pretende disponer de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo y en las condiciones de trabajo.

### 5.1 Formación.

- Solicitar que se incorpore la perspectiva de género en todo lo relativo a la formación que se imparte a través de la Comisión de Formación de CMM.
- Establecer como obligatoria la formación en Igualdad. Formación periódica de las y los profesionales de la comunicación para que incorporen la perspectiva de género en cualquier información relacionada con violencia machista.
- Formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Programación de acciones formativas específicas dirigidas a facilitar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad para conseguir el equilibrio.
- Las empresas o formadores/as que impartan Formación en CMM deberán cumplir con las políticas de Igualdad establecidas en la empresa, así como tener en cuenta la perspectiva de género.
- Derecho a participar en las acciones formativas a quienes tengan suspendido el contrato de trabajo por permisos o excedencias por motivos vinculados a la conciliación.
- Comunicar a las trabajadoras y trabajadores en esta situación su derecho a las formaciones voluntarias programadas.
- Que las trabajadoras y trabajadores en excedencia o con permisos por motivos de conciliación reciban a la mayor brevedad posible tras su incorporación aquellas formaciones que sean obligatorias e imprescindibles para el desempeño de sus funciones profesionales y que hayan podido impartirse durante el tiempo que han permanecido en esta situación.

## 5.2 Relación contractual

- Solicitar que haya una prioridad en la contratación para evitar la segmentación por género.
- Recoger transversalidad entre las distintas comisiones a la hora de la contratación. Es decir, que la perspectiva de igualdad de género se incorpore a todas las Comisiones implicadas en la contratación, así como al resto de las constituidas en CMM.
- Incentivar el equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de acceso y promoción en CMM.

## 5.3 Sistema retributivo

- Con el mismo nivel salarial se detectan especialidades profesionales feminizadas por lo que se propone que en la contratación se busque el equilibrio entre sexos en nuevas contrataciones y según lo dispuesto en el Reglamento de las Bolsas de Trabajo.
- Teniendo en cuenta que las mayores diferencias salariales se producen en los pactos de trabajo y complementos de libre designación, impulsar que este tipo de acuerdos y su asignación sigan criterios equitativos, estén o no recogidos en Convenio Colectivo.
- De cara a la reforma del reglamento de Acción Social la inclusión en el mismo de ayudas para las reducciones de jornada por motivos familiares y/o excedencias especiales y de carácter social.

## 5.4 Especialidades profesionales

La creación de bolsas de trabajo, en aquellas especialidades en las que no existan, debe fomentar el equilibrio en los grupos profesionales que reflejen masculinización o feminización de dichas especialidades. En tanto esto se lleva a cabo, es necesario el empleo de criterios objetivos para la selección de personal basándose en la formación, mérito y capacidad, teniendo en cuenta las especialidades en las que no se cumple la equidad en relación al sexo menos representado.

## 5.5 Medidas de conciliación y corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, profesional y familiar

- Reducir al máximo los turnos partidos y, en la medida de lo posible, adaptar las jornadas de trabajo a las circunstancias concretas de cada caso.
- Incorporar medidas de flexibilidad horaria y de Tele Trabajo -acorde con el Plan Concilia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha- para aquellos puestos donde fuera posible.
- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal distribuir su jornada de trabajo, en determinados periodos (vacaciones

escolares, días no lectivos, etc.) por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados y acordados entre la dirección y el/la trabajador/a.

- Establecer acuerdos con escuelas infantiles próximas al centro de trabajo.
- Fomentar acuerdos con asociaciones u organizaciones juveniles para organizar y participar en campamentos de día para jornadas puntuales.
- Campañas de difusión para que todas estas medidas sean visibles y conocidas por las y los trabajadores de CMM.
- Solicitar a la Dirección de CMM que continúe cubriendo las horas no trabajadas que suponen las reducciones de jornada, y el compromiso de que dichas contrataciones se realicen de tal forma que cubran las necesidades de producción durante las horas afectadas por la reducción de jornada, para que no repercutan en las condiciones de trabajo del resto de trabajadoras y trabajadores.
- Incentivar medidas de acción social que ayuden a disminuir las diferencias retributivas que puedan producirse en los casos en los que las y los trabajadores se acojan a excedencias y reducciones horarias por motivos familiares.

## 5.6 Promoción Profesional

- En la designación de cargos de responsabilidad establecer criterios objetivos de selección que valoren la formación, la experiencia y la antigüedad, al mismo tiempo que se tenga en cuenta el sexo menos representado para evitar la segregación. Si es necesario establecer medidas de acción positiva.
- Marcar como objetivo prioritario la promoción y consolidación de mujeres en puestos de responsabilidad, con el objetivo de romper con el denominado como “techo de cristal”.
- Las personas con contrato suspendido por motivos de conciliación, podrán participar en las convocatorias de ascensos igual que si estuvieran en activo. En estos casos se tendrá en cuenta los servicios efectivos prestados en la empresa por lo que se computarán a tal fin, los permisos, licencias, suspensiones de contrato o excedencias relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal.
- Cuando se abran procesos de promoción profesional, los tribunales deberán respetar el principio de presencia o composición equilibrada establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Analizado el diagnóstico de situación en CMM se detecta que existe infrarrepresentación femenina. A través de esta herramienta se establecerán acciones y medidas concretas con el objetivo de equilibrar y revertir esta situación, de manera que en iguales condiciones acceda a cualquier puesto u oportunidad el sexo menos representado.

## 5.7 Nivel Formativo

Solicitar a Recursos Humanos que establezca cauces o procedimientos para que, de forma periódica, las y los trabajadores puedan actualizar su nivel formativo.

## 5.8 Comunicación y sensibilización

- Como Ente Público creemos que es necesario poner en marcha contenidos específicos que aborden la ruptura de estereotipos. Dichos contenidos estarán encaminados a la concienciación social.
- Organización de ciclos de conferencias en CMM y/o colaboraciones con instituciones, organismos o asociaciones en materia de Igualdad.
- Ser firmes en el rechazo de cualquier tipo de violencia, especialmente de la violencia de género, en cualquiera de los ámbitos de trabajo de las y los profesionales de CMM.

## 5.9 Mujeres víctimas de violencia de género.

- Según lo dispuesto en el artículo 20.1 de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una sociedad libre de violencia de género de Castilla – La Mancha, *“las mujeres víctimas de violencia género tienen derecho a recibir una atención integral encaminada a su completa recuperación y autonomía, que garantiza como mínimo el asesoramiento jurídico y psicológico”*.

CMM como parte de esta red de atención integral, debe cumplir con lo establecido en esta normativa para garantizar la transformación social.

## 5.10 Mujeres en situación de riesgo o exclusión.

Como medio de comunicación público CMM trabajará para dar a conocer la problemática de la exclusión social y, de manera especial, de las mujeres que viven en esta situación de riesgo. Facilitando la información de las herramientas que ponen a su disposición los servicios sociales.

## 6 ACCIONES CONCRETAS

El presente Plan de Igualdad se ha desarrollado sobre la base de las conclusiones del Diagnóstico de Igualdad de oportunidades realizado en CMM en 2018, determinando propuestas de acción en las áreas de intervención que se detallan a continuación para lograr el objetivo del Plan: alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en CMM.

1. Proceso de selección y contratación.
2. Especialidades profesionales.
3. Promoción profesional.
4. Formación.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Retribuciones.
6. Ejercicio corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Comunicación y sensibilización. Lenguaje e imagen no sexista.
9. Acciones específicas para mujeres en situación de riesgo o exclusión. Mujeres víctimas de violencia de género.
10. Protocolo contra el acoso sexual y contra el acoso por razón de sexo.
11. Salud laboral y riesgos laborales.

Para la consecución de estas acciones concretas se establecen los siguientes plazos de ejecución a partir de la fecha de la firma del presente Plan:

- Corto plazo. Hasta seis meses.
- Medio plazo. Hasta un año.
- Largo plazo. Hasta tres años.

### 6.1 Proceso de selección y contratación

- a. Contratación empresas externas. Se dará una puntuación adicional a aquellas empresas, en función de los planes o medidas de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato, y en función del número de mujeres que integren su plantilla y/o sean destinadas a la ejecución del contrato.
  - Plazo de ejecución: En cada caso.
  - Responsable: Dirección CMM.
- b. Crear bolsas de trabajo con la participación de las y los representantes legales de las personas trabajadoras, las Universidades o Institutos de Enseñanza Secundaria para las contrataciones en prácticas. En las convocatorias públicas se definirá el número de plazas con una periodicidad concreta que no esté encaminada a suplir carencias de plantilla. Esta línea de actuación se debe trasladar a la Comisión de Contratación.
  - Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Comisión de Contratación.
- c. Solicitar a la Dirección de CMM que se sigan cubriendo las horas no trabajadas que suponen las reducciones de jornada y el compromiso de que dichas contrataciones se

realicen de tal forma que cubran las necesidades de producción durante las horas afectadas por la reducción de jornada, para que no repercutan en las condiciones de trabajo del resto de trabajadoras y trabajadores.

- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Dirección CMM.
- d. Las personas integrantes de la Comisión de Contratación y quienes intervengan en los procesos de selección de personal deben estar formadas en materia de Igualdad.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comisión de Igualdad y Comisión de Formación.
- e. Las contrataciones se realizarán teniendo en cuenta la perspectiva de género. Estos datos quedarán reflejados en un informe que deberá emitir con carácter anual (a 31 de diciembre) la Comisión de Contratación.
- Plazo de ejecución: medio plazo.
  - Responsable: Comisión de Contratación.
- f. Cumplir con lo establecido en el Reglamento de la Bolsa de Trabajo vigente, en relación a la apertura de las mismas, para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Plazo de ejecución: medio plazo.
  - Responsable: Dirección CMM.
- g. Mientras tanto, las contrataciones de aquellas especialidades profesionales que no cuentan con Bolsa de Trabajo se llevarán a cabo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comisión de Contratación.

## **6.2 Especialidades profesionales**

- a. Actualizar un registro de especialidades profesionales que recoja aquellos grupos en los que no esté equilibrada la presencia de mujeres y hombres, al objeto de subsanar esta desigualdad.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Dirección RR.HH.
- b. Establecer temporalmente una prioridad en las contrataciones a mujeres, en igualdad de condiciones de idoneidad, en aquellas especialidades profesionales masculinizadas o con nula presencia de mujeres, siempre que esos grupos no tengan bolsa de trabajo, y hasta que se consiga el equilibrio o en su defecto se ponga en marcha la bolsa de trabajo.
- Plazo de ejecución: corto plazo.

- Responsable: Dirección CMM.

### 6.3 Promoción profesional

- a. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción (promoción interna, cambio de especialidad profesional, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño temporal de puesto de trabajo, etc.). Se deberán hacer de manera pública y accesible del puesto vacante, por los medios existentes o creando unos nuevos.
  - Plazo de ejecución: medio plazo.
  - Responsable: Dirección CMM y Comisión de Contratación.
- b. Promover y mejorar las posibilidades de acceso a todos los puestos incluidos los de responsabilidad para el sexo menos representado, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en la empresa.
  - Plazo de ejecución: medio plazo.
  - Responsable: Dirección CMM y Comisión de Contratación.
- c. Garantizar la constitución de tribunales paritarios en todos los procesos de promoción profesional y ascenso.
  - Plazo de ejecución: en cada proceso.
  - Responsable: Dirección CMM y RLT.
- d. Establecer criterios objetivos de evaluación en materia de ascenso, que se determinarán en función del puesto a cubrir. Serán públicos, objetivos, no discriminatorios y abiertos. Evaluados estos criterios y en igualdad de condiciones, tendrá preferencia la persona del sexo menos representado.
  - Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección CMM y RLT.
- e. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección y modificarlos si es necesario para eliminar las cuestiones no relacionadas con las funciones específicas del puesto o las potencialidades de la candidata/o y/o con el ejercicio del puesto de trabajo tales como el estado civil, número de hijas/os, edad, etc.
  - Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección CMM y RLT.
- f. Garantizar que los canales de comunicación para que la información sobre cursos de formación y puestos vacantes llegue a toda la plantilla, en todos los centros y áreas de trabajo de la empresa.
  - Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección CMM y RLT.

## 6.4 Formación

- a. La Comisión de Igualdad propondrá, en los plazos establecidos por la Comisión de Formación, propuestas de cursos y formaciones específicas para conseguir el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad. Estas formaciones específicas irán dirigidas a las mujeres, el sexo menos representado en los cargos de responsabilidad.
  - Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Comisión de Igualdad.
- b. Continuar estableciendo criterios objetivos para asistir a los cursos de formación, evitando la desigualdad, facilitando la conciliación y la corresponsabilidad para poder asistir.
  - Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comisión de Formación.
- c. La formación se realizará teniendo en cuenta la perspectiva de género. Estos datos quedarán reflejados en un informe que deberá emitir con carácter anual (a 31 de diciembre) la Comisión de Formación.
  - Plazo de ejecución: medio plazo.
  - Responsable: Comisión de Formación.
- d. Formación específica dirigida a la Representación Legal de las y los Trabajadores, cargos de dirección, responsables de áreas y titulares de la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comisión de Formación y Comisión de Igualdad.
- e. Aquellas personas que se incorporan al trabajo tras una suspensión de su contrato, excedencia o permiso vinculado a la conciliación recibirán cursos de reciclaje para el correcto desempeño de sus funciones. Instamos a la Comisión de Formación a que contemple estos casos de cara a la actualización de su reglamento.
  - Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Comisión de Formación y responsables de departamento.
- f. Establecer con una periodicidad determinada la formación dirigida a las/los profesionales de la comunicación para que incorporen las recomendaciones de este Plan (ANEXO 3) en cualquier información relacionada con la violencia machista.
  - Plazo de ejecución: de forma continuada.
  - Responsable: Comisión de Igualdad y Comisión de Formación.
- g. Dar continuidad a los cursos de formación obligatoria existentes en materia de género para toda la plantilla.

- Plazo de ejecución: de forma continuada.
- Responsable: Comisión de Igualdad y Comisión de Formación.

h. Promover charlas, conferencias o seminarios de profesionales en CMM, especialmente de los medios de comunicación, para visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres y potenciar una imagen real y positiva de las mujeres.

- Plazo de ejecución: corto plazo.
- Responsable: Comisión de Igualdad.

## **6.5 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Retribuciones.**

a. El ofrecimiento de los pactos de trabajo y los complementos de Convenio serán públicos. Los pactos de trabajo tendrán carácter voluntario. Tanto en el caso de no existir voluntarios, como en el de que existan en exceso, se procurará una rotación equitativa entre todo el personal, siempre salvadas las necesidades y especificidades del servicio a prestar mediante estos pactos.

- Plazo de ejecución: en cada caso.
- Responsable: Responsable de cada área.

b. Ayuda para compensar la pérdida retributiva de las personas trabajadoras a consecuencia del uso de sus derechos de conciliación familiar y laboral (reducciones de jornada por motivos familiares y/o excedencias especiales y de carácter social).

De manera transversal, se propone a la Comisión de Acción Social de cara a la reforma de su reglamento que contemple, en lo relativo a las reducciones de jornada por motivos familiares y/o las excedencias especiales y de carácter social, el siguiente texto:

Las personas trabajadoras que hagan uso de una reducción de jornada por motivos familiares, excedencia por cuidado de menores o familiar dependiente, así como cualquiera de las medidas de conciliación de las que haga uso la trabajadora víctima de violencia de género podrán solicitar la ayuda para paliar la pérdida de ingresos (sobre el salario base) dejados de percibir del año anterior para el que se solicita la ayuda. En el supuesto de reducción de jornada, para reducciones entre el octavo y la mitad de la jornada, la cantidad de la ayuda será en función de la reducción, entre un 10% y un 15%. Estas cantidades se incrementarán un 5 % cuando sea un hombre el solicitante de la ayuda, entre el 15% y el 20%, con el fin de incentivar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

En los supuestos de excedencias especiales y de carácter social el 10% del salario base dejado de percibir en el año anterior para el que se solicite la ayuda y siempre que se haya trabajado un mínimo de 6 meses. Si es un hombre el que solicita la ayuda, será un 15%.

- Plazo de ejecución: Corto plazo vinculado a la revisión del reglamento de Acción Social.
- Responsable: Comisión de Acción Social.

- c. De cara al diagnóstico de situación anual, realizar un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, analizando los complementos salariales y desagregando los datos por especialidades profesionales y áreas.
- Plazo de ejecución: anual.
  - Responsable: RR.HH. y Comisión de Igualdad.
- d. Analizar las percepciones de complementos desagregados por sexo, especialmente los complementos de antigüedad, horas extra, presentación, edición de programas y coordinación de equipos, complemento de puesto y función de especial responsabilidad y complemento de organigrama.
- Plazo de ejecución: anual.
  - Responsable: RR.HH.

## **6.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

- a. De cara a la reducción de los turnos partidos tal y como recoge el IV Convenio Colectivo, y teniendo en cuenta que en 2017 ascendían al 35 % de la plantilla, reducir progresivamente la oferta de turnos partidos hasta el mínimo posible, asignándolos preferentemente a los trabajadores o las trabajadoras que los soliciten voluntariamente.
- Plazo de ejecución: largo plazo.
  - Responsable: Dirección CMM y responsables de área.
- b. Establecer flexibilidad horaria de entrada y salida en los periodos escolares de junio y de septiembre y periodos no lectivos que permitan al personal adaptar su jornada laboral de trabajo. Siempre por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, y en todo caso una vez salvaguardadas las necesidades del servicio.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: responsables de área.
- c. Establecer flexibilidad horaria que permita al personal distribuir su jornada de trabajo, en determinados periodos (vacaciones escolares, días no lectivos, etc.) por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados y acordados entre la dirección y el trabajador/a.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: responsables de área.
- d. Establecer flexibilidad horaria tanto de entrada como de salida, en periodos concretos por motivos de asistencia a familiares, hasta segundo grado, en casos de enfermedad muy grave y debidamente acreditados.
- Plazo de ejecución: en cada caso, desde la firma del presente Plan.
  - Responsable: responsables de área.

- e. Continuar cubriendo con nuevas contrataciones las horas no trabajadas que suponen las reducciones de jornada para que no repercutan en las condiciones de trabajo del resto de trabajadoras y trabajadores.
  - Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Dirección de RR.HH.
  
- f. En el supuesto de que una persona trabajadora tenga que hacerse cargo de la tutela de menores, la Comisión de Igualdad se reunirá con la Dirección de RRHH para acordar las medidas apropiadas según la situación en función de las necesidades de la persona trabajadora.
  - Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Comisión de Igualdad y Dirección RRHH.
  
- g. Establecer acuerdos con escuelas infantiles próximas al centro de trabajo.
  - Plazo de ejecución: Medio plazo.
  - Responsable: Dirección CMM.
  
- h. Hacer un estudio de viabilidad económica y jurídica para habilitar un espacio que permita a las y los trabajadores dejar a sus hijos e hijas puntualmente y por tiempo determinado cuando la situación lo requiera, por ejemplo en días festivos.
  - Plazo de ejecución: Medio plazo.
  - Responsable: Dirección CMM.
  
- i. Fomentar acuerdos con asociaciones u organizaciones juveniles para organizar y participar en campamentos de día para jornadas puntuales.
  - Plazo de ejecución: Medio plazo.
  - Responsable: Dirección CMM.

## **6.7 Infrarrepresentación femenina.**

- a. La Directora o Director General promoverá la paridad en los nombramientos de los cargos Directivos en los puestos de alta dirección en base a criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad.
  - Plazo de ejecución: en cada nombramiento.
  - Responsable: Dirección General CMM.
  
- b. Los miembros de alta dirección promoverán de acuerdo a este Plan de Igualdad, la paridad en todos los cargos de responsabilidad recogidos en el organigrama de CMM. En primer lugar, con ascensos a personas de la plantilla según lo establecido en la acción concreta de promoción profesional 6.3 d. En los casos en los que estos puestos no se cubran mediante ascenso, la cobertura se hará en base a criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad.
  - Plazo de ejecución: en cada nombramiento.

- Responsable: Dirección CMM.

- c. En las especialidades profesionales donde existe infrarrepresentación femenina se remite a lo señalado en acciones concretas en el punto 6.2 Especialidades profesionales.
- d. Crear un registro en el departamento de RR.HH. que recoja el nivel formativo de las y los trabajadoras de CMM desagregado por sexo y especialidades profesionales, que permita su actualización en función de la formación reglada y acreditada.
  - Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Dirección RR.HH.

## **6.8 Comunicación y sensibilización. Lenguaje e imagen no sexista**

### **Comunicación externa**

- a. Promover programas específicos en Radio, Televisión, contenidos Digitales y Multimedia, dirigidos a concienciar sobre la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de erradicar realidades sociales como la violencia machista, haciendo especial hincapié en colectivos como la juventud y en el mundo rural.
  - Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Direcciones de Informativos, Contenidos y Programación en Radio y TV y Dirección de Contenidos Digitales y Multimedia.
- b. Identificar a través de muros y cortinillas tanto en Radio como en Televisión el tratamiento informativo de la violencia de género y asumirlo como un compromiso. Cada una de estas informaciones deberá cerrar con el histórico de las mujeres que han sido asesinadas por violencia de género y con los servicios de ayuda (como el 016 o el 900 100 114 de Castilla-La Mancha). En CMM existen unas recomendaciones de obligado cumplimiento para el tratamiento informativo de casos de violencia machista (véase anexo III de este Plan de Igualdad).
  - Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Direcciones de Informativos, Contenidos y Programación en Radio y TV y Dirección de Contenidos Digitales y Multimedia.
- c. Promover en CMM charlas, conferencias o seminarios dirigidos a visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres impartidos por profesionales expertos en igualdad y colectivos, asociaciones, organizaciones, etc. que trabajan en pro de la Igualdad.
  - Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comisión de Igualdad y Dirección General.
- d. Evitar la utilización tanto de lenguaje e imágenes sexistas, como de estereotipos de género en la comunicación interna (web corporativa, intranet) y externa (web, redes sociales, comunicación corporativa) de CMM.
  - Plazo de ejecución: corto plazo.

- Responsable: Responsables de las áreas de Comunicación, sistemas informáticos.
- 
- e. Implantar la figura del Agente de Igualdad tal y como recoge el artículo 49 de la Ley 12/2010 de 18 de noviembre de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Dirección CMM.
- f. Vigilar que la publicidad que se emite en CMM no perpetúe los estereotipos de género.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Departamento de Comunicación y Desarrollo de Negocio.
- g. Fomentar la imagen de compromiso de CMM en campañas o actos externos relacionados con la Igualdad y contra la violencia machista.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Dirección CMM.
- h. Dar voz a las mujeres del ámbito rural. También a las mujeres en situación de vulnerabilidad social y riesgo de exclusión a través de la elaboración de noticias, reportajes etc. en los espacios de Radio, Televisión y multimedia.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Dirección de informativos Televisión y Radio, Dirección de Contenidos Digitales y Dirección de Contenidos y Programación.
- i. Dar continuidad a campañas como “Soy tu voz” y cualquier otra que se pueda lanzar los días 8 de marzo, 25 de noviembre o fechas especialmente significativas para la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Dirección de informativos Televisión y Radio, Dirección de Contenidos Digitales y Dirección de Contenidos y Programación.

### **Comunicación interna**

- j. Visualizar y transmitir las medidas y las acciones concretas que recoge el III Plan de Igualdad, con una periodicidad mensual, en los canales internos de la empresa (ya sea la Intranet o la Pantalla de comunicación corporativa)
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comisión de Igualdad. Área de Comunicación.
- k. Habilitar un tablón informativo para dar traslado a las y los trabajadores de todo lo concerniente a Igualdad en CMM.

- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comisión de Igualdad.
- 
- I. Elaborar y distribuir un folleto informativo sobre el III Plan de Igualdad de CMM a todo el personal de la casa así como a las nuevas incorporaciones.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comisión de Igualdad y Dirección CMM.
- m. Difundir mediante los distintos canales de comunicación internos y externos (web, redes sociales, intranet...) todas aquellas actuaciones que se hayan desarrollado o apoyado en CMM relacionadas con la igualdad y la lucha contra la violencia de género.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comisión de Igualdad, Departamento de Comunicación y Desarrollo de Negocio.
- n. Con el fin de llegar a la erradicación de la violencia de género exponer carteles en los espacios más frecuentados por las personas trabajadoras, en los que se incluyan teléfonos y direcciones de los puntos de atención a los que acudir en caso de violencia machista.
- Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comisión de Igualdad.

### **6.9 Acciones específicas para mujeres en situación de riesgo o exclusión. Mujeres víctimas de violencia de género**

- a. La mujer víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada y decidir el porcentaje de dicha reducción y la duración temporal de la misma.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección RR.HH.
- b. Derecho a flexibilidad horaria y otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección RR.HH.
- c. Cuando la empresa esté organizada mediante turnos de trabajo, derecho a elegir turno preferente.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección RR.HH.
- d. Derecho preferente a movilidad geográfica. La empresa garantizará el derecho al puesto de trabajo en otra sede de CMM en caso de ser necesaria la movilidad geográfica.

- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección RR.HH.
- 
- e. En caso de que la trabajadora víctima de violencia género se vea obligada a extinguir su contrato, la empresa incorporará a dicha trabajadora en la bolsa de trabajo correspondiente (previa baremación acorde al reglamento de dicha bolsa), cuando cesen las causas de la extinción. En el caso de que en la especialidad profesional de la trabajadora no exista Bolsa de Trabajo se priorizará su incorporación.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección RR.HH.
- f. En caso de que la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a solicitar una excedencia, ésta se registrará por los mismos criterios que las excedencias especiales recogidas en el IV Convenio Colectivo. Ésta será prorrogable más allá del tiempo que estipula el mismo si persisten las condiciones que la motivan.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección RR.HH.
- g. Derecho a acogerse a excedencias sin tener que haber prestado el tiempo mínimo que el Convenio exige y sin que se exija tiempo de carencia.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección de RR.HH.
- h. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de su retribución o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario o de la aplicación de horario flexible. Las trabajadoras mantendrán su retribución íntegra en los casos en que la reducción de jornada sea de un tercio o menos.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección RR.HH.
- i. Establecer una ayuda económica que contribuya a compensar los gastos de traslado de domicilio y los de alquiler en su nueva residencia. Cantidad 500€ y adicionalmente 200€ por persona dependiente a su cargo.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección RR.HH.
- j. En el caso de que una persona trabajadora de CMM tenga que hacerse cargo de la tutela de menores por un caso de violencia de género tendrá derecho a un permiso retribuido de un mes.
- Plazo de ejecución: en cada caso.
  - Responsable: Dirección RR.HH.

## 6.10 Protocolo contra el acoso sexual y contra el acoso por razón de sexo

Remitimos al Anexo IV del presente Plan de Igualdad.

## 6.11 Salud laboral y riesgos laborales

- a. En casos de personas en situación de riesgo o exclusión social la Comisión de Igualdad canalizará la ayuda y asesoramiento a las y los trabajadores que lo requieran, a través de las instituciones, organismos y/o entidades con las que haya suscrito acuerdos y convenios de colaboración.
  - Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Dirección RR.HH.
  
- b. En los casos de embarazo la empresa adecuará el puesto de trabajo a las necesidades de la trabajadora, apoyado por la correspondiente evaluación cuando sea necesaria. Independientemente de esta situación, las y los responsables garantizarán que se cumplan las siguientes condiciones:
  - Aumentar los tiempos de descanso durante la jornada de trabajo.
  - Evitar trabajos nocturnos y a turnos.
  - Reducir o eliminar la manipulación de cargas.
  - Facilitar los cambios de postura durante la jornada, evitando posturas forzadas.
  - Adaptación de los equipos de protección individual.
  - Evitar trabajos con temperaturas extremas.
  - No realizar trabajos en altura o en superficies deslizantes.
  - Limitar al máximo subir escaleras de mano.
  - Reducir la exposición al ruido y vibraciones.
  - Evitar el contacto con sustancias químicas y biológicas.
  - Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comité de Seguridad y Salud y Responsables de área.
  
- c. Habilitar un espacio con mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y los periodos de lactancia natural.
  - Plazo de ejecución: corto plazo.
  - Responsable: Comité de Seguridad y Salud.
  
- d. Incluir y ampliar en las licitaciones con las mutuas que presten servicio en CMM pruebas diagnósticas con perspectiva de género tales como mamografías, citologías, prueba del antígeno prostático específico (PSA).
  - Plazo de ejecución: próxima licitación.
  - Responsable: Comité de Seguridad y Salud.
  
- e. Las personas trabajadoras de CMM tendrán derecho a acogerse a los permisos retribuidos recogidos en el Convenio Colectivo, referidos al sometimiento a técnicas de fecundación asistida así como los permisos de adopción o acogimiento.

- Plazo de ejecución: inmediato.
- Responsable: Dirección de RR.HH.

## **7 ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Comisión de Igualdad tras la aprobación del presente Plan constituirá una Comisión de Seguimiento que estará compuesta por miembros de dicha Comisión, entre los que formarán parte personas que hayan sido integrantes de la elaboración del Plan.

Para el informe de seguimiento, la Dirección facilitará la documentación necesaria para la elaboración del mismo.

La Comisión de Seguimiento se reunirá, al menos una vez al trimestre, para analizar la evolución del plan, desarrollar otras acciones que puedan surgir y establecer las medidas correctoras.

Asimismo y con carácter anual, elaborará un informe del cumplimiento y seguimiento de los objetivos y acciones concretas establecidas.

La Comisión dará a conocer los principales resultados del seguimiento del plan a toda la plantilla.

## 8 ANEXOS

### 8.1 ANEXO I. MODELO DE CUESTIONARIO PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CMM REALIZADO EN 2018

#### CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN CMM

Muchas gracias por dedicar unos minutos de tu tiempo en rellenar este cuestionario sobre la Igualdad de Oportunidades y Trato entre Mujeres y Hombres en CMM, que sirve para contribuir al desarrollo del "III Plan de Igualdad".

Te sugerimos que antes de cumplimentar el cuestionario, revises el "Plan de Igualdad" que encontrarás en nuestra Intranet. Después, te agradeceremos que cumplimentes el cuestionario (las 2 hojas), marcando la casilla de tu elección.

Imprímelo y deposítalo en el buzón que hemos habilitado tal efecto en el Hall principal de la entrada de Toledo o en el buzón situado en la Redacción de RCM. Si trabajas en una Delegación, envíanoslo en sobre cerrado dirigido a la "Comisión de Igualdad" antes del próximo día **17 de junio de 2018**.

**No olvides señalar los siguientes recuadros relativos a la Organización del grupo CMM en la que trabajas y a tu género.**

En el caso del Ente, hemos considerado que puede haber algún dato diferenciador entre el desarrollo profesional en la sede de Toledo y en las Delegaciones, por lo que diferenciamos los dos ámbitos.

Organización:	Ente	<input type="checkbox"/>	Ente en Delegaciones	<input type="checkbox"/>	CMT	<input type="checkbox"/>	RCM	<input type="checkbox"/>
Fecha:			Sexo :	Hombre	<input type="checkbox"/>	Mujer	<input type="checkbox"/>	

Consideras que en CMM	SI	NO	NO SE	A VECES
1.- ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?				
2.- ¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de personal?				
3.- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por CMM?				
4.- ¿Promocionan las trabajadoras y los trabajadores por igual?				
5.- Desarrollando el mismo trabajo, ¿Considera que existen diferencias en el salario por motivos de género?				

6.- ¿Se favorece actualmente la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?				
7.- ¿Conoce las medidas de conciliación disponibles en CMM?				
8.- ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?				

Enumere sus sugerencias con relación a:

9.- ¿Qué echa en falta en el actual Plan de Igualdad?

10.- ¿Qué medidas podría adoptar CMM para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

11.- ¿Con qué medidas considera que se facilitaría la conciliación de la vida familiar, laboral y personal?

12.- ¿Qué medidas crees que se podrían añadir al "Decálogo de Buenas Prácticas" sobre contenidos para evitar la visión y el lenguaje sexista?

13.- Como Medio de Comunicación Público, ¿Qué mejorarías en relación con la Igualdad en los contenidos y en el tratamiento de los mismos?

14.- Otras sugerencias

Muchas gracias por participar en el Cuestionario de Opinión sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en CMM.

Tu opinión es importante. Comisión de Igualdad de CMM

## 8.2 ANEXO II: DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE CONTENIDOS PARA EVITAR LA VISIÓN Y EL LENGUAJE SEXISTA (Firmado el 13 de mayo de 2016). Actualizado durante la elaboración del presente Plan de Igualdad)

*“El día en que hombre se apoderó del lenguaje, se apoderó de la historia y de la vida. Al hacerlo nos silenció... Yo diría que la gran revolución de este siglo es que las mujeres recuperen la voz”*  
(Marcela Serrano, escritora).

1. Nombrar siempre que sea necesario a mujeres y hombres de manera igualitaria; evitando el uso del género gramatical masculino como genérico, porque excluye y hace invisible a las mujeres. Utilizar el uso de genéricos y palabras neutras, evitando el uso de la @ y los dobles de género siempre que sea posible.
2. Abandonar el prejuicio que identifica trabajos con sexos, utilizando imágenes y audios que rompan con la idea de tareas y áreas asociadas a un sexo concreto.
3. Uso del lenguaje puramente informativo evitando alusiones peyorativas que, sin aportar nada a la noticia, descalifiquen a la mujer/hombre. Para comprobar si un texto incurre en sexismo lingüístico se analizará a la inversa, es decir, si la situación descrita es equitativa para ambos sexos o si, por el contrario, perjudica a uno de ellos.
4. No se deben utilizar imágenes ni audios sexistas, denigrantes o discriminatorios hacia la mujer/hombre mostrándolas en actitudes pasivas de mera exhibición.
5. Potenciar el papel de la mujer en todos sus ámbitos: profesional, social, deportivo, cultural o de investigación.
6. Visibilizar a las mujeres en estadísticas, informes e investigaciones –desagregar datos por sexo-, al objeto de evidenciar posibles igualdades o desigualdades.
7. No utilizar la imagen de las mujeres como reclamo sexual.
8. Cuidar para que la comunicación interna de la Dirección hacia la plantilla y el diálogo en el entorno laboral no sea sexista.
9. Se dará cobertura a informaciones que destaquen y potencien el papel de las mujeres en la sociedad. Del mismo modo, se denunciarán hechos que signifiquen su menoscabo o discriminación.
10. Tratar la violencia de género en todas sus manifestaciones: comercio sexual, violencia sexual, etc. Teniendo en cuenta las recomendaciones para el tratamiento informativo de casos de violencia machista recogidos en el Anexo III del presente Plan.

### **8.3 ANEXO III: RECOMENDACIONES PARA EL TRATAMIENTO INFORMATIVO DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA (Firmadas el 13 de mayo de 2016). Actualizado durante la elaboración del presente Plan de Igualdad)**

*“Los malos tratos, el asesinato u homicidio atentan contra los Derechos humanos de las mujeres” (Declaración sobre eliminación de la violencia contra la mujer. Naciones Unidas).*

1. Utilizar términos como violencia machista, violencia de género contra las mujeres; violencia sexista, violencia masculina contra las mujeres o la general, violencia contra las mujeres. Rechazar las expresiones: “violencia doméstica”, “violencia de pareja”, “violencia familiar”, “crimen pasional” y “crimen por celos”.
2. La violencia machista debe informar de toda conducta activa y omisiva de violencia o agresión, basada en la pertenencia a la víctima al sexo femenino; es decir, de conductas tales como: malos tratos físicos, psicológicos, y económicos; agresiones sexuales forzadas; abusos sexuales a menores; acoso sexual laboral; comercio de mujeres y niñas con fines de explotación sexual; mutilación genital femenina, violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y cualquier actuación que lesionen la dignidad o integridad de las mujeres.
3. La violencia machista no es un suceso imprevisible ni un accidente, sino un problema social. De ahí que debemos hacer referencia a las relaciones de poder que ejercen los hombres maltratadores y agresores sobre las mujeres con las que se relacionan. Debemos evitar la indulgencia con los crímenes.
4. No se debe identificar a la víctima ni incluiremos información que pueda perjudicarlas a ellas ni a su entorno. No se utilizarán sonidos o imágenes “robados” de la víctima. Sólo se divulgarán si hay previa autorización de ella o de su familia. Al agresor tampoco se le identificará hasta que no exista sentencia condenatoria, a excepción de que sea él mismo quién reconozca el crimen. Tampoco se debe informar sobre la nacionalidad del agresor, no es un dato relevante y puede fomentar xenofobia.
5. Hay que tener cuidado cuando se transmite el cómo se produjo la agresión, evitar el morbo y el sensacionalismo. Evitaremos las opiniones de la vecindad o familiares que no hayan sido testigos directos de los hechos. En cualquier caso, nunca recogeremos opiniones positivas sobre el agresor o la pareja. Sólo incluiremos testimonios de víctimas de malos tratos cuando no se hallen en situación de emergencia o bajo cualquier tipo de presión, siempre y cuando lo autoricen.

6. Contrastar la noticia con varias fuentes informativas. Para ello ofreceremos las opiniones de personas expertas en la materia (versión judicial y policial, profesionales de la psicología, del trabajo social, etc.). No se informará con precipitación.
7. Nunca buscar justificaciones o “motivos” a la violencia machista (alcohol, drogas, discusiones...).
8. Es preciso informar sobre la violencia continuada que sufren las mujeres maltratadas, no sólo cubrir el hecho más extremo de la violencia de género.
9. Ni en los informativos, ni en la publicidad ni en la ficción se presentará ninguna forma de violencia machista bajo un enfoque positivo, ni se tolerarán alusiones irónicas o sarcásticas.
10. En cuanto a dónde colocar esta información hay que procurar que no esté cerca de contenidos publicitarios que banalicen este tipo de violencia ni que preceda o suceda a noticias de sucesos.
11. Informar sobre los recursos y servicios que existen para superar la situación de violencia de género.  
Siempre incluir en la noticia el teléfono gratuito de ayuda a las víctimas (016) y cualquier otra información que les pueda ser útil. Añadir el 900 100 114 que es el de Castilla – La Mancha.
12. Cuando hay resultado de muerte, el agresor ha atentado contra el principal derecho fundamental de la mujer: el derecho a la vida y así lo debemos contemplar en la información. También debemos informar si la víctima sufrió la agresión tras haber pedido la separación o el divorcio porque se atenta contra el derecho de la mujer a la libertad de abandonar la relación.
13. Debemos comprometernos, a través de informaciones, programas especializados, artículos, reportajes debates, etc., a generar una conciencia social sobre la necesidad de erradicar la violencia machista.

#### **8.4 ANEXO IV. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO CASTILLA-LA MANCHA MEDIA**

---

<http://www.cmmedia.es/wp-content/uploads/2018/10/PPACSE.pdf>

## 8.5 ANEXO V. RECURSOS Y BIBLIOGRAFÍA

1. Estructura organizativa, sedes, datos de plantilla, composición y trayectoria del equipo directivo 2017 de CMM.
2. Recomendaciones para el tratamiento informativo de casos de violencia machista de CMM.
3. Decálogo de buenas prácticas sobre contenidos para evitar la visión y el lenguaje sexista de CMM.
4. Reglamento interno de la Comisión de Igualdad para el Grupo RTVCM.
5. Convenio de colaboración entre Radiotelevisión Autonómica de Castilla – La Mancha y el Instituto de la mujer de Castilla – La Mancha.
6. II Plan estratégico para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha 2019- 2024.
7. Planes de Igualdad. Guía práctica. CCOO. Autora: María José Romero Rodenas. Editorial Bomarzo. 2017.
8. Plan de Igualdad de Canal Sur Televisión, S.A.
9. II Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en EITB (2015-2018).
10. Resolución de 12 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de la Corporación RTVE.

## **8.6 ANEXO VI. NORMATIVA APLICADA**

1. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha.
2. Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla – La Mancha.
3. Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha.
4. Real Decreto – Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
5. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

## FIRMA APROBACIÓN III PLAN DE IGUALDAD DE CMM

En Toledo, a 17 de febrero de 2020

**Por parte de la Dirección de CMM:**

\_\_\_\_\_  
Carmen Amores García,

\_\_\_\_\_  
Cristina Corcuera Redondo

\_\_\_\_\_  
Miguel Alonso Mora,

\_\_\_\_\_  
Mayra Herrero González,

**Por parte de la Representación legal de las y los trabajadores de CMM:**

\_\_\_\_\_  
Laura Villacañas García,

\_\_\_\_\_  
Rubén García Castelbón,

\_\_\_\_\_  
Amalia Córdoba González,

\_\_\_\_\_  
Verónica Álvarez Fernández-Pacheco,

\_\_\_\_\_  
Silvia Garrido Rubio,

\_\_\_\_\_  
David Valenzuela Hilillo,