

**PLAN DE IGUALDAD
DE
CANAL SUR RADIO S.A.**

1.- INTRODUCCION

- 1.1. Marco Legal.
- 1.2. Ámbito de aplicación.
- 1.3 Vigencia del Plan.
- 1.4 Características del Plan.
- 1.5 Compromiso de CANAL SUR RADIO S.A. con la Igualdad de Oportunidades.

2.- DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CANAL SUR RADIO S.A.

- 2.1. Oportunidades para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.
- 2.2. Indicadores de mejora.

3.- OBJETIVOS DE IGUALDAD Y MEDIDAS

- 3.1. Contratación y Selección
- 3.2. Promoción Profesional y Formación
- 3.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 3.4. Salud Laboral
- 3.5. Política Presupuestaria
- 3.6 Política Retributiva
- 3.7 Comunicación y Sensibilización

4.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

ANEXO I. Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el trabajo

1.- INTRODUCCION

1.1. Marco legal

La entrada en vigor de la Constitución Española consagró en nuestro ordenamiento jurídico la igualdad como un derecho fundamental.

La Constitución española prohíbe en su art. 14 la discriminación directa por razón de sexo y en el art. 9.2 establece la obligatoriedad de los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por su parte, el artículo 14 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, del Estatuto de Autonomía de Andalucía, prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en su Título I, particularmente la ejercida por razón de sexo, entre otras. Asimismo, el Artículo 15 de la citada norma «garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

Centrándonos en el ámbito laboral, la Constitución también establece el derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo (Art. 35).

En la actualidad, se han incorporado normas con rango de Ley como nuevos instrumentos en el desarrollo de las políticas de igualdad, hecho que implica imprimir a estas de las características propias de una disposición normativa, siendo destacables algunos aspectos como la obligatoriedad de cumplimiento de sus preceptos y el carácter sancionador con el que cuentan.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH) establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Se define a sí misma en su exposición de motivos como una ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres. Esta autodefinición también alude al carácter que esta ley imprime al principio de igualdad, como “informador del ordenamiento jurídico (Art. 4 Ley 3/2007).

Bajo el título IV de la LOIEMH, denominado “derecho al trabajo en Igualdad de oportunidades”, la Ley atribuye a las organizaciones laborales una serie de responsabilidades en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

La Ley establece la obligación de carácter general de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas las organizaciones laborales. Además de este deber general, la Ley contempla obligaciones de carácter más específico como son:

- Elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.
- Medidas en materia de conciliación, y
- Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, para el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía y para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) y sus Sociedades Filiales, Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur Televisión S.A., al tratarse de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a los que se refiere el Art. 45.1 de la LOIEMH, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad.

1.2. Ámbito de Aplicación.

El ámbito territorial del Plan será el propio de toda la empresa, aplicándose a todos los centros de trabajo actuales, direcciones 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

1.3.- Vigencia del Plan.-

La vigencia del presente Plan será indeterminada pues su vocación y compromiso va más allá de una duración concreta ya que el conjunto de objetivos a alcanzar se alcanzarán de forma gradual y progresiva.

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

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

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

1.4.- 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 el de todo el personal.
- *Abierto y flexible:* independientemente del calendario y de la programación que se señale para el desarrollo de las medidas que se propongan, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, este plan permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades que puedan ir surgiendo.
- *Participativo:* la cooperación y el diálogo son algunos de sus elementos clave.
- *Evaluable:* incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.
- *Metódico:* el objetivo final, conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de ambos a través de objetivos definidos y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.
- *Transversalidad:* el plan se elabora bajo la convicción firme de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la empresa. Sitúa al área de RR.HH. como facilitadora e impulsora de procesos que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género.
- *Compromiso:* el plan, para ser efectivo, debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa, se hace indispensable, por tanto, que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución así como

que se garantice la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, evaluación y seguimiento del plan.

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

1.5 Compromiso de CANAL SUR RADIO S.A. con la Igualdad de Oportunidades.

CANAL SUR RADIO S.A. adquiere el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización estableciendo y desarrollando las políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, e impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar cumplimiento a las obligaciones que le atribuye la LOIEMH y la Ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, Ley 12/2007 de 26 noviembre, que en su Artículo 32 también establece la obligatoriedad de la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales de elaborar periódicamente Planes de Igualdad, constituyendo el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral dentro de la empresa.

Las decisiones que se adopten en cada uno de los ámbitos de actuación de la empresa no solo no favorecerán discriminación alguna sino que, por el contrario, procurarán y facilitarán la igualdad real y efectiva así como la plena incorporación de la mujer, o del hombre, a todas las tareas y trabajos y a los puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones de idoneidad, en los que alguno de ambos sexos estuviese subrepresentado

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

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

2.- DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CANAL SUR RADIO S.A.

De acuerdo con el Artículo 46 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha realizado un primer diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades en la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía (RTVA) y en sus sociedades filiales.

Para hacer el diagnóstico de la realidad concreta de CANAL SUR RADIO S.A. se ha llevado a cabo un análisis con el fin de poder implantar en aquellas donde se constate alguna deficiencia, nuevas medidas en temas de igualdad. Dicho análisis ha consistido en el siguiente estudio

- a. Características de la empresa: información referente a la cultura organizacional, la estructura organizativa, relaciones laborales, relaciones con otras organizaciones y comunicación.
- b. Características de la plantilla: referente a la composición de la plantilla, información relativa a la existencia de un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la organización, y en todos los niveles de responsabilidad (distribución por edades y sexo, por antigüedad, por niveles económicos y áreas, por tipo de contrato, por nivel de estudios, evolución de la plantilla: altas y bajas).
- c. Selección y reclutamiento: gestión del reclutamiento, la selección y el movimiento de personal, información relativa a la situación de la organización en relación al acceso y permanencia de mujeres y hombres.
- d. Formación: información referente a la gestión de la formación continua y la participación del personal en la misma para analizar si el procedimiento garantiza que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación y desarrollo profesional.

- e. Promoción interna: información relativa a la promoción y el desarrollo profesional de mujeres y hombres para analizar si los procedimientos y criterios que se emplean garantizan una igual participación.
- f. Responsabilidad familiar y conciliación de la vida familiar, personal y laboral (solicitud de permisos y licencias) recoge información relativa a la política de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la posición de mujeres y hombres respecto a la misma.
- g. Retribuciones: información referente a la gestión de la política retributiva y las retribuciones del personal para estudiar si el procedimiento garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- h. Prevención de riesgos laborales: gestión de la salud laboral, incluyendo la protección de la maternidad, el acoso y la violencia de género, información relativa a si dicha gestión garantiza un entorno laboral saludable y seguro tanto para las trabajadoras como para los trabajadores.

Como resultado de ello la plantilla de CANAL SUR RADIO S.A. se halla actualmente integrada:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	INDICE DISTRIBUCION	
				MUJERES	HOMBRES
DE 20 A 29 AÑOS	0	0	0	0,00	0,00
DE 30 A 45 AÑOS	49	57	106	46,23	53,77
DE 46 A 55	45	100	145	31,03	68,97
MAS DE 56	10	27	37	27,03	72,97
TOTAL	104	184	288	36,11	63,89

Tras el análisis de los diferentes niveles jerárquicos en la organización se constata que la representación de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos es la siguiente:

NIVELES JERARQUICOS CSR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	INDICE DE DISTRIBUCION	
				HOMBRES	MUJERES
DIRECTIVOS	1	2	3	33,33	66,67
MANDO INTERMEDIO	36	15	51	70,59%	29,41%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	0	2	2	0,00%	100,00%
PERSONAL AUXILIAR	11	7	18	66,67%	33,33%
PERSONAL TECNICO	136	78	214	64,87%	35,13%
TOTAL CSR	184	104	288	63,54%	36,11%

Hay una mayor representación masculina en:

- MANDOS INTERMEDIOS
- PERSONAL AUXILIAR
- PERSONAL TECNICO

Hay una mayor representación femenina en:

- PERSONAL DIRECTIVO
- PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Oportunidades y recomendaciones de mejora que se han detectado.

1. Medir para mejorar.

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

2. Romper con la segmentación vertical.

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

3. Sensibilizar

- Hacia la incorporación de mujeres a puestos de dirección.
- Hacia la corresponsabilidad por parte de ambos sexos.

En definitiva, el análisis realizado en CANAL SUR RADIO S.A. en materia de igualdad ofrece una fotografía general y en un momento puntual de nuestra empresa por lo tanto será revisado y ampliado periódicamente a fin de conocer la eficacia de las intervenciones realizadas.

Como resultado de dicho diagnóstico, los principales indicadores de mejora en la organización son:

- ❖ Ausencia de definición estable de cualificaciones profesionales para acceder a los distintos puestos de trabajo
- ❖ Necesidad de actualizar el sistema de clasificación profesional de RTVA y sus Sociedades Filiales.
- ❖ Falta de claridad de la estructura orgánica, jerárquica, funcional y operativa en la agencia.
- ❖ Necesidad de impulsar a los/as trabajadores/as para el uso de las herramientas implementadas para la incorporación de sus cualificaciones profesionales.
- ❖ Actualización del Reglamento de la Mesa de Contratación con perspectiva de género.
- ❖ Ausencia de medidas para fomentar promoción profesional de las mujeres.
- ❖ Introducir la perspectiva de género en el diseño de la formación en el grupo RTVA. En la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales no existe una relación claramente establecida entre la promoción y la formación, sino que se dirige básicamente a mejorar el desempeño del trabajo.
- ❖ Ausencia de medidas específicas de apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- ❖ Inexistencia de guía para incorporar y garantizar un uso no sexista del lenguaje en todos los procesos de comunicación emanados directa o indirectamente de la entidad.
- ❖ Deficiencias en el actual Protocolo de Acoso.

3.- OBJETIVOS DE IGUALDAD Y MEDIDAS

El presente Plan de Igualdad se ha desarrollado en base a las conclusiones del Diagnóstico en Igualdad de Oportunidades realizado en RTVA y sus Sociedades Filiales determinando propuestas de acción en las áreas o ejes de intervención que se detallan a continuación para alcanzar el objetivo general del plan: integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos de CANAL SUR RADIO S.A.

- Eje 1. Contratación y Selección
- Eje 2. Promoción Profesional y Formación
- Eje 3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Eje 4. Salud Laboral
- Eje 5. Política Retributiva
- Eje 6. Comunicación y Sensibilización

3.1.- EJE CONTRATACION Y SELECCIÓN:

Objetivos específicos:

- Equilibrar la presencia 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 CANAL SUR RADIO S.A.

MEDIDAS:

3.1.1. Formación en materia de igualdad de oportunidades a los integrantes de la Mesa de Contratación y a los responsables de los procesos de selección.

RESPONSABLES: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS (AREA DE FORMACION)
COMISION DE FORMACION

CRONOGRAMA: 1^{er} Semestre de 2016

INDICADORES:

- N° horas de formación impartidas.
- N° de Mujeres y Hombres que han recibido formación.
- Modalidad de formación (presencial, semipresencial, teleformación)
- Tipo de formación sobre Igualdad impartida (genérica, específica)

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **SI**

3.1.2 Realizar análisis desde la perspectiva de género del Reglamento de la Mesa de Contratación

RESPONSABLE: COMISION DE IGUALDAD

CRONOGRAMA: SUJETO A NEGOCIACIÓN

INDICADOR: Informe conteniendo el Análisis efectuado por la Comisión de Igualdad.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **NO**

3.1.3. Elevar a la Mesa de Contratación los resultados de los análisis previstos en las medidas 3.1.2 y propuestas de medidas para evitar sesgos de género en las Bolsas de Trabajo

RESPONSABLE: COMISION DE IGUALDAD

CRONOGRAMA: SUJETO A NEGOCIACIÓN

INDICADOR: - N° de medidas propuestas

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **NO**

3.2.- EJE PROMOCION PROFESIONAL Y FORMACION

Objetivos específicos:

- Clarificar la estructura organizativa de la empresa
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a hombres y mujeres.
- Incrementar la promoción de las mujeres hacia categorías de responsabilidad en las que están subrepresentadas.

MEDIDAS:

3.2.1. Elaboración de un Organigrama que clarifique la estructura jerárquica, funcional y operativa en CANAL SUR RADIO S.A.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE 2016

INDICADORES: Elaboración del organigrama (Si/no)

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: NO

3.2.2. Elaboración de un banco de datos de trabajadoras en CANAL SUR RADIO S.A. con potencial para la promoción con carácter voluntario

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS (AREA DE FORMACION y AREA DE CONTRATACIÓN)

CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE 2016

INDICADORES:

- Elaboración del banco de datos (Si o No)
- N° de trabajadoras incluidas en el banco de datos

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI NO

3.2.3 Diseñar un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y horizontal de las mujeres con potencial para la promoción profesional en CANAL SUR RADIO S.A.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS (AREA DE FORMACION)

CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE 2016

INDICADOR: - Plan diseñado (Si o No). -

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.2.4. Incluir un modulo de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ofertados organizados por RTVA para trabajadores/as de CANAL SUR RADIO S.A.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
COMISIÓN DE FORMACIÓN

CRONOGRAMA: SUJETO APROBACION PLANES DE FORMACION

INDICADOR: - Nº de cursos ofertados por RTVA que hayan incluido modulo de sensibilización en materia de igualdad
- Horas de formación propuestas en el módulo.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.3.- EJE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos Especificos

- Potenciar el conocimiento de las medidas de conciliación y el uso de las mismas entre la plantilla como estrategia para alcanzar la igualdad de oportunidades.

- Asegurar que toda la plantilla conozca todos los derechos y medidas de conciliación que promueve la CANAL SUR RADIO S.A.

MEDIDAS:

3.3.1. Elaboración y difusión de un Catálogo con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas en el Convenio.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

CRONOGRAMA: 1er Trimestre 2016

INDICADORES:

- Elaboración del Manual (Si o No).
- Publicación del manual en la intranet.
- Nº y tipo de canales a través de los cuales se ha difundido el Manual.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **NO**

3.4. EJE SALUD LABORAL**Objetivos Específicos:**

- Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad humana en el entorno de trabajo.
- Mejorar los mecanismos para prevenir, actuar y erradicar situaciones que puedan dañar la salud física y psicológica de las mujeres y hombres de la organización.

3.4.1. Impartir formación a las personas integrantes del Servicio de Prevención e integrantes en los distintos comités de seguridad y salud en el trabajo para incorporar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS. (COMISION FORMACION)

CRONOGRAMA: DURANTE DESARROLLO PLANES DE FORMACION DEL 2016

INDICADORES:

- N° horas de formación impartidas
- N° de mujeres y hombres que han recibido formación en PRL desde la perspectiva de género

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **SI**

3.4.2 Elaboración y difusión de protocolo de apoyo a mujeres de CANAL SUR RADIO S.A. y sus Sociedades filiales que hayan sido víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección a su derecho a la asistencia social.

RESPONSABLE: SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RTVA

CRONOGRAMA: 2016

INDICADOR:

- Elaboración del protocolo (Si o No)
- N° y tipo de canales a través de los cuales se ha difundido el protocolo
- N° de mujeres y hombres que han participado en la elaboración del protocolo

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **NO**

3.4.3 .Revisión de las evaluaciones de riesgos laborales y de la planificación de la actividad preventiva desde la perspectiva de género.

RESPONSABLE: SERVICIO PREVENCIÓN RTVA

CRONOGRAMA: SEGUNDO SEMESTRE 2016

INDICADORES:

- N° de evaluaciones de riesgos revisadas desde la perspectiva de género.
- N° de actividades preventivas evaluadas desde la perspectiva de género.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.5.- EJE POLITICA PRESUPUESTARIA

- Inclusión de la perspectiva de género en los Presupuestos de CANAL SUR RADIO S.A. y de sus Sociedades Filiales.

3.5.1.- Inclusión en los Presupuestos anuales de RTVA y de sus SSFF de la perspectiva de género

RESPONSABLE: Dirección Económico-Financiera de RTVA

CRONOGRAMA: 4º Trimestre 2015

INDICADOR: - Número de medidas propuestas en los Presupuestos de RTVA y SSFF (Si o No)

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **NO**

3.5.2.- Seguimiento por la Comisión de Igualdad de la ejecución presupuestaria respecto a aquéllas partidas en las que se halla consignado la perspectiva de género.

RESPONSABLE: COMISION DE IGUALDAD

CRONOGRAMA: 2016

INDICADOR: - Ejecución Presupuestaria de RTVA y SSFF (Si o No)

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **NO**

3.6.- EJE POLITICA RETRIBUTIVA

Objetivo Específico:

- Garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la política retributiva de RTVA y sus Sociedades Filiales.

MEDIDAS:

3.6.1. Análisis de las funciones de todos los puestos de Trabajo de CANAL SUR RADIO S.A. desde la perspectiva de género.

RESPONSABLE: COMISIÓN DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO
CRONOGRAMA: SUJETO A NEGOCIACIÓN

INDICADOR: - Análisis efectuado (Si o No)

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **NO**

3.6.2. Elevar a la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo (CVPT) del Convenio Colectivo los resultados de los análisis previstos en las medidas 3.6.1

RESPONSABLE: COMISION DE IGUALDAD

CRONOGRAMA: SUJETO A NEGOCIACION

INDICADOR: - Nº de medidas propuestas

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **NO**

3.7.- EJE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION**Objetivos Específicos**

- Sensibilizar a toda la plantilla en el uso del lenguaje no sexista.
- Eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen de la empresa.
- Adaptar todos los materiales de comunicación e información, tanto interna como externa, al uso del lenguaje e imágenes no sexistas.
- Establecer procesos de revisión continua del lenguaje en toda documentación que se desarrolle en los diferentes Departamentos.

MEDIDAS:

3.7.1. Establecer en el Plan de formación continua de RTVA formación específica obligatoria sobre el uso del lenguaje no sexista a toda la plantilla de CANAL SUR RADIO S.A.

RESPONSABLE: DIRECCION RECURSOS HUMANOS (AREA DE FORMACION)

CRONOGRAMA: PRIMER SEMESTRE DE 2016

INDICADOR:

- Nº horas formación impartidas.
- Nº de Mujeres y Hombres que han recibido formación sobre uso del lenguaje no sexista.
- Modalidad de formación (presencial, semipresencial, on-line).

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.7.2. Impartir acciones formativas sobre como diseñar procedimientos y manuales para el uso no sexista del lenguaje en CANAL SUR RADIO S.A.

RESPONSABLE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS (AREA DE FORMACION)

CRONOGRAMA: Segundo semestre 2016

INDICADORES:

- Nº horas formación impartidas
- Nº de Mujeres y Hombres que han recibido formación.
- Modalidad de formación (presencial, semipresencial, on-line)

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: SI

3.7.3. Actualización del manual para garantizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los proceso de comunicación interna y externa en CANAL SUR RADIO S.A..

RESPONSABLE: DIRECCION INFORMATIVOS CSTV Y CSR

CRONOGRAMA: Primer Semestre 2016

INDICADORES: - Manual elaborado (Si o No).
- Nº de mujeres y hombres participantes en esta acción.

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **NO**

3.7.4. Difusión del manual para el uso no sexista del lenguaje.

RESPONSABLE: DIRECCION INFORMATIVOS CSR Y CSTV

CRONOGRAMA: Segundo Semestre 2016

INDICADORES: - Difusión realizada (Si o No)
- Nº y tipo de canales a través de los cuales se ha difundido el manual

NECESIDAD PRESUPUESTARIA: **NO**

4.-SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD.

Con carácter trimestral, la Comisión de Igualdad llevará a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de acuerdo con cuatro líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

- Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos en cada una de las medidas a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

- Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- Cambio de actitudes producido.
- Grado de aceptación del Plan.

3. Desarrollo metodológico.

- Dificultades encontradas.
- Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

Informe de seguimiento de las medidas

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento de las medidas del Plan.

La Comisión de Igualdad solicitará a cada Departamento o área responsable de cada medida de actuación un informe detallado siguiendo las siguientes líneas:

* Grado de ejecución de las medidas.
* Avance en la dirección de los objetivos marcados.
* Resultados obtenidos.
* Dificultades encontradas con alguno de los siguientes elementos durante el desarrollo de las medidas. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Con la plantilla (motivación, compromiso...) ➤ Con la participación de la Comisión de Igualdad ➤ Con la manera en que se ha diseñado la ejecución de la medida. ➤ Con el coste de la acción. ➤ Con la disponibilidad de recursos humanos y materiales para la ejecución de la medida.
* Soluciones que se han aportado a las dificultades encontradas.
* Necesidades surgidas durante el desarrollo de la medida y cobertura facilitada.
* Nuevas necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades a raíz de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
* Nuevas acciones implantadas que no estaban contempladas en el Plan de Igualdad.
* Puntos fuertes y débiles en la ejecución de la medida.

Anualmente se elaborará, por parte de la Comisión de Igualdad, una Memoria conteniendo el informe global de seguimiento de las medidas del Plan y del impacto del mismo en la Igualdad de Oportunidades de la organización. Dicha Memoria deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad y enviado a la Dirección de CANAL SUR RADIO S.A. para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de



los objetivos de igualdad, incluyendo propuestas de nuevas acciones o de modificación de existentes.

A través de la Comisión de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

Sevilla, 21 de Septiembre de 2015

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA
EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO
EN
LA AGENCIA PÚBLICA EMPRESARIAL DE LA RADIO Y TELEVISION DE
ANDALUCIA (RTVA), EN CANAL SUR TELEVISION S.A. Y EN CANAL
SUR RADIO S.A.**

INDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.
3. DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO
4. ACTUACIONES PREVENTIVAS.
5. PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE ACTUACIÓN.
 - 5.1.- Criterio de actuación.
 - 5.2.- Garantías de actuación.
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.
 - 6.1.- Trámites Previos.
 - 6.2.- Procedimiento Formal.
 - 6.3.- Resolución del Procedimiento.
7. PLAZOS
8. CRITERIOS PARA GRADUAR LAS SANCIONES PREVISTAS EN EL ART. 69.C/ EN RELACION CON LAS INFRACCIONES TIPIFICADAS EN EL ART. 67.19 DEL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO DE RTVA Y DE SUS SSFF (CSTv y CSR).
9. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.
 - a. Dirección.
 - b. Dirección de Organización de RR.HH y SS.GG.
 - c. Direcciones, Jefaturas, Mandos Intermedios.
 - d. El/la Técnico/a especializado/a en igualdad.
 - e. Médico Especialista en Vigilancia de la Salud.
 - f. Representante Legal de los trabajadores designado, integrante de la Comisión de Igualdad.
 - g. Subcomisión de Igualdad
 - h. Trabajador/a.
10. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN.

ANEXOS:

- Anexo I:** Modelo de denuncia.
- Anexo II:** Consentimiento Informado.
- Anexo III:** Cuadro flujo del procedimiento.

1. DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Ser tratado/a con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho, la Agencia Pública Empresarial RTVA y sus Sociedades Filiales, Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A., y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, se ha considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –Art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –Art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (Art. 4.2.c,d,e, del E.T.) además de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar que toda persona trabajadora sea tratado/a con dignidad al ser un derecho elemental. En virtud de este derecho, la Agencia Pública Empresarial RTVA y sus Sociedades Filiales, Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A., y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

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

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

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

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de RTVA y sus Sociedades Filiales. Caso de hallarse implicado/s empleados/as de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de RTVA y/o de sus Sociedades Filiales, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquéllas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a reproducir.

A tales fines, los órganos de contratación de RTVA y de sus Sociedades Filiales reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por RTVA y sus Sociedades Filiales de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza cuantas medidas resulten idóneas tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a reproducir.

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación y tendrá vigencia indefinida hasta la entrada de un nuevo Protocolo, tras la denuncia expresa del presente bien por la Dirección bien por la representación legal de los trabajadores integrantes de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad llevará a cabo la labor de evaluación y seguimiento del cumplimiento del presente Protocolo, así como su interpretación y elevará a la COMVI aquellas materias que entienda pertinentes.

3. DEFINICIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007 en su Artículo 7, y las Directivas 2002/73/CE y 2006/54/CE definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

* **Acoso sexual:** se entiende por tal cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción y no es necesario que el comportamiento se prolongue en el tiempo ya que una sola acción, aislada en el tiempo, no es suficiente para poder entender que se da acoso sexual.

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

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

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

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

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

- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.

4. Acción preventiva del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El objetivo prioritario del presente protocolo es el de resolver el problema y erradicar situaciones con carácter preventivo que puedan devenir en futuras situaciones de acoso sexual o por razón de sexo a cuyo fin se realizará una labor de mediación e informativa para mejorar el clima laboral a fin de erradicar situaciones ofensivas e intimidatorias.

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, la Dirección fomentará medidas tendentes a evitarlas, tales como:

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

5.- PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE ACTUACIÓN.

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

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

5.1.- Criterios de actuación.

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

- A través de la dirección de Recursos Humanos.
- Por medio de la representación legal de los trabajadores.
- A través de la comisión de igualdad.

Las denuncias deberán dirigirse en última instancia a la Dirección de Recursos Humanos, a la atención de un Técnico especializado en igualdad, siendo el/la encargado/a de canalizar dichas denuncias e informar a los representantes legales de los trabajadores integrantes de la Comisión de Igualdad.

La persona que designen los representantes de los trabajadores integrantes de entre sus representantes en la Comisión de Igualdad tendrá acceso al expediente desde el principio. Dicha persona estará designada previamente y colaborará con el/la Técnico/a especializada en igualdad. El fin de su colaboración es representar a la parte social y tener conocimiento directo de los hechos y de las actuaciones. Estando dentro de sus funciones sugerir al Técnico especializado en igualdad cuantas actuaciones considere oportunas con la finalidad de dar una solución a los casos que se planteen, aunque en ningún caso realizará las funciones propias de dicho Técnico/a.

La aplicación de este Protocolo es compatible, en todo caso, con la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante, la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo.

5.2.- Garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- a) Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la denuncia, se presentará en sobre cerrado, dirigido al Director de Recursos Humanos con acuse de recibo.
- b) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, y en los plazos establecidos en el apartado 7 de este Protocolo.
- c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

- d) Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas.
- e) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- f) Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una actuación imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- h) Respeto al principio de presunción de inocencia.
- i) Todas las comunicaciones de los actores que intervienen en el procedimiento se harán respetando los principios establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y en la normativa que la desarrolla.
- j) RTVA y/o sus Sociedades Filiales facilitarán y asumirán los gastos necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

El/la Técnico/a especializado/a en igualdad como responsable de la tramitación, llevará a cabo de oficio los actos de tramitación necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba extraer sus conclusiones. En todo caso:

- a) Notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada y a quien haya presentado la denuncia, en caso de ser diferentes.
- b) Informará por escrito al representante legal de los trabajadores integrante de la Comisión de Igualdad designado al efecto del inicio y la tramitación del procedimiento.
- c) El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas. Si hubiese más de una denuncia contra la misma persona se tramitarán de forma diferenciada.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, el/la Técnico/a

especializado/a en igualdad adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto al principio de contradicción y al de igualdad de las partes en el procedimiento.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el/la Técnico/a especializado/a en igualdad, al tiempo de elaborar el correspondiente informe. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes, propuesta que sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.

En todo caso, el/la Técnico/a especializado/a en igualdad responsable de la tramitación tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona denunciada y a los testigos, si los hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por un representante de los trabajadores y tendrán derecho a conocer –en el ámbito del más absoluto deber de sigilo y de la más estricta obligación de confidencialidad- el contenido de la declaración de la otra parte, la de los testigos y la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el procedimiento.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como "lo normal", "como siempre", "no me informan".
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses,
- h) Resumir el orden cronológico del relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última proponga.

Se establecerá un modelo de denuncia (ANEXO I), poniéndolo a disposición de los/as trabajadores/as en la intranet o a través de sus representantes.

La denuncia será presentada por la persona interesada (presunta víctima). Una vez recibida la denuncia, el/la Técnico/a especializado/a en igualdad deberá recibir un consentimiento informado, firmado por la presunta víctima. **(ANEXO II)**.

El/la Técnico/a especializado/a en igualdad, al recibir la denuncia, activará el procedimiento con la

Fase 1ª: Trámites Previos.

6.1 Trámites Previos

En los trámites previos el/la Técnico/a especializado/a en igualdad, persona encargado/a de la tramitación de la denuncia, tras entrevistarse con todas las partes implicadas, con los testigos propuestos y una vez efectuado un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

- No admitir a trámite la denuncia, cuando sea evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo derivándolo a dónde corresponda. Se informará por escrito a la persona denunciante de las causas que han motivado la no admisión de su denuncia.
- Formular una resolución informal, si a su juicio la situación planteada no fuera susceptible de calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero sin embargo pudieran darse circunstancias de riesgo así como hechos indiciarios que aconsejaran una labor preventiva.

En la fase de tramitación se podrá intervenir con carácter voluntario y se tendrá como objetivo establecer pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse.

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

Las conclusiones alcanzadas en esta fase previa serán comunicadas al representante legal de los trabajadores designados por la parte social integrante de la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

Si estimara que existen indicios suficientes para continuar, entrevistará a la presunta víctima y comunicará al presunto/a acosador/a, la apertura de trámites previos, trasladándole toda la información recabada que le pueda afectar, solicitándole un informe de descargo, pruebas y/o testigos para su defensa.

El/la Técnico/a especializado en igualdad se reunirá con el Médico especialista en vigilancia de la salud, haciendo una valoración junto con la anamnesis laboral de la presunto/a víctima. Emitirán un informe, que en el caso de ser positivo, propondrán la

adopción de aquellas “medidas cautelares” preventivas temporales que estimen adecuadas y proporcionadas a la situación constatada mientras se sustancie el procedimiento y hasta la conclusión del expediente. Dicho informe lo remitirá:

- A la Dirección de RR.HH. para su traslado al Director y/o responsable del Departamento o Área responsable de su adopción efectiva.
- Además el representante legal de los trabajadores designado al efecto por el resto de representantes integrantes de la Comisión de Igualdad, será informado de las medidas adoptadas.

En el caso de que la valoración, siempre motivada, resultara negativa, se trasladarán las conclusiones igualmente al representante legal de los trabajadores designado al efecto por el resto de representantes integrantes de la Comisión de Igualdad.

De la valoración positiva que pudieran concluir el/la Técnico/a especializado en igualdad y el/la Médico especialista en Vigilancia de la Salud, se activará, en su caso, la

Fase 2ª: Procedimiento Formal.

6.2 Procedimiento Formal

El/la Técnico/a especializado en igualdad, con el Vº Bº del Director de Organización y RR.HH. dará traslado del expediente (copia) a un Técnico externo especialista en situaciones de acoso sexual para su evaluación, a fin de que emita un informe técnico al respecto.

Si dicho informe concluyera en la inexistencia de un supuesto de acoso sexual o por razón de sexo, se dará traslado del mismo a la Subcomisión de Igualdad creada al efecto (integrada por el/la Técnico/a especializado en igualdad, por el Médico de Vigilancia de la Salud y por el representante legal de los trabajadores designado al efecto por el resto de representantes integrantes de la Comisión de Igualdad) donde se valorará si ha existido una falsa denuncia, concluyendo el procedimiento en dicho caso. En cuyo caso, el/la Técnico/a especializado en igualdad notificará al denunciante y al denunciado la conclusión del expediente.

Si por el contrario el resultado fuera positivo, se informará a la Dirección de Organización y RR.HH. para su buen proceder.

Si el informe del Técnico Externo concluyera que los hechos podrían considerarse como un supuesto de acoso sexual, se activa la

Fase 3ª : Resolución del Procedimiento.

6.3 Resolución del Procedimiento

El/la Técnico/a especializado en igualdad, trasladará a la Dirección de Organización y RR.HH. el informe/expediente y la propuesta, en su caso, de las medidas definitivas que deberían adoptarse por parte del Director y/o responsable de Departamento o Área trasladando igualmente copia del informe al representante legal de los trabajadores designado al efecto por el resto de representantes integrantes de la Comisión de Igualdad.

La Dirección de Organización y RR.HH. informará al denunciante y denunciado/a de la conclusión del procedimiento y de las medidas definitivas adoptadas.

El/la Técnico/a especializado en igualdad a los tres, seis, y doce meses, tras la adopción de las medidas definitivas, realizará un seguimiento con un informe valorativo de la eficacia de las mismas, informando a la Dirección de Organización y RR.HH. y al representante legal de los trabajadores designado al efecto por el resto de representantes integrantes de la Comisión de Igualdad.

Toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada bajo llave por la Dirección de Recursos Humanos. Esta documentación será destruida a los dos años de la emisión para parte del Técnico/a especializado en igualdad del último informe de seguimiento de la implantación de las medidas preventivas

7.- PLAZOS

Fase 1ª: Trámites Previos: La duración máxima de la misma será de 10 días hábiles.

Fase 2ª: Procedimiento Formal: La duración máxima de esta segunda fase será de 15 días hábiles.

Fase 3ª: Resolución del Procedimiento: Su duración deberá ser inferior a 5 días hábiles.

8. CRITERIOS PARA GRADUAR LAS SANCIONES PREVISTAS EN EL ART. 69.C/ EN RELACION CON LAS INFRACCIONES TIPIFICADAS EN EL ART. 67.19 DEL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO DE RTVA Y DE SUS SSFF (CSTv y CSR).

Para la graduación de las infracciones previstas en el Art. 67.19 del X Convenio Colectivo y para la aplicación y graduación proporcionada de las correspondientes sanciones contempladas en el Art. 69. C/ del vigente Convenio Colectivo se tendrán en cuenta las siguientes conductas:

- a) 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 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.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, 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.
- c) 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.
 - d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
 - e) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
 - f) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
 - g) Contacto físico innecesario, rozamientos.
 - h) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
 - i) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
 - j) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
 - k) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
 - l) La impartición de órdenes vejatorias.
 - m) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
 - n) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
 - ñ) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
 - o) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo..

Podrán considerarse circunstancias agravantes cualificadas el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución de conflictos. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

9. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.

La Empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social del/la trabajador/a, para ello se requiere la participación de todos/as para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a los distintos mandos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de género.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas **funciones y responsabilidades**, adaptadas a la estructura de la Empresa.

a. DIRECCIÓN.-

- Comunicar la declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
- Informar a los/as trabajadores/as del sistema de comunicación para el caso de acoso.
- Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc), su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.
- Promover a todos los niveles la Guía de Buenas Prácticas en Riesgos Psicosociales en vigor y los protocolos que la desarrollan.

b. DIRECCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE RR.HH. Y SS.GG..-

- Dará, en su caso, el visto bueno a las medidas preventivas temporales o definitivas que proponga el/la Técnico/a especializado en igualdad y Médico Especialista en Medicina del Trabajo y el Técnico externo especialista.
- Colaborará con las demás direcciones para la implantación de dichas medidas.
- Dar su Vº Bº a la intervención del Técnico Externo especialista en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Dará traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas preventivas adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.

c. DIRECCIONES, JEFATURAS, MANDOS INTERMEDIOS.-

- Colaborar con la Dirección de Organización y RR.HH, en toda la difusión de este Protocolo.
- Solicitar ayuda técnica especializada cuando proceda, mediante el comunicado de riesgo psicosocial.
- Implantación de las medidas preventivas cautelares temporales o definitivas derivadas de la investigación que sean de su área de competencia. Seguimiento y control de la eficacia de las medidas.

d. TECNICO/A ESPECIALIZADO/A EN IGUALDAD (en relación con los expedientes en los que pueda intervenir):

- Atender las denuncias que se le trasladen formuladas por la presunta víctima.
- Asesorar en todas las cuestiones relacionadas con el presente Procedimiento.
- Impulsar durante todo el Procedimiento las actuaciones a realizar, solicitará colaboración con todos los intervinientes en el Procedimiento, llevando a cabo la investigación, emitiendo informe al respecto según la fase del Procedimiento.
- Analizar y contrastar los indicios denunciados.

- Verificar todos los términos de la denuncia a través de entrevistas personales de los implicados y testigos, realizar aquéllas actuaciones que permitan esclarecer la situación denunciada.
- Valorar la gravedad de la situación de acoso, emitiendo un informe donde proponga aquéllas medidas preventivas cautelares temporales que puedan garantizar la seguridad y protección de la presunta víctima respecto al presunto acosador.
- Activar de oficio el procedimiento formal, Fase 2ª.
- Facilitar los modelos o formatos necesarios para la denuncia por parte del trabajador/a.
- Planificar un seguimiento periódico de las medidas preventivas implementadas emitiendo un informe de eficacia respecto de la resolución final.
- Realizará, cada dos años, un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo y memoria anual de las actuaciones efectuadas. Dichos documentos se presentará a la Comisión de Igualdad.

e. MEDICO ESPECIALISTA EN VIGILANCIA DE LA SALUD

- Reunirse con el/la Técnico/a especializado/a en igualdad para que teniendo en cuenta la anamnesis laboral de la presunta víctima emitan un informe que en caso de ser positivo, contenga medidas cautelares preventivas temporales a implantar mientras siga el procedimiento hasta su conclusión.
- De la valoración positiva de la reunión técnica junto el/la Técnico/a especializado/a en igualdad, activarán la segunda fase del procedimiento (procedimiento formal)

f. REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES INTEGRANTE DE LA COMISION DE IGUALDAD -

- Por parte de la Comisión de Igualdad participará en cada situación de acoso un solo representante legal de los trabajadores designado por el resto de la parte social en dicha Comisión.
- Proponer actuaciones complementarias en la Fase 1: Trámites previos.
- Ser informado de aquellas medidas preventivas cautelares y temporales propuestas por el/la Técnico/a especializado/a en igualdad y el Médico Especialista en Vigilancia de la Salud.
- Recibirá información del contenido del expediente, con un informe que contenga las personas implicadas, los hechos y circunstancias y las medidas finales adoptadas, preservando en todo momento de aquellos datos susceptibles al derecho de la protección a la intimidad, y aquellos otros protegidos en la Ley de Protección de Datos.

g. SUBCOMISION DE IGUALDAD (integrada por el/la Técnico/a especializado/a en igualdad, por el Médico de Salud Laboral y por el Representante Legal de los Trabajadores designado al efecto por el resto de representantes de los trabajadores en la Comisión de Igualdad).

- Estudiará el contenido del expediente de aquellas denuncias que tras el Informe técnico exterior especialista en materia de igualdad concluya que no existe una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

h. TRABAJADOR/A.

- Podrán activar el Protocolo mediante la denuncia que formule cuando entienda ser objeto de una situación de acoso sexual o por razón de sexo y desactivarlo, en cualquier momento, desistiéndose de la denuncia.

10. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO.

El objetivo principal es evitar los casos de acoso sexual y por razón de sexo, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo. Por tanto la Dirección en colaboración con la representación de los trabajadores, lo pondrán en conocimiento de todos los trabajadores/as, utilizando todos los mecanismos posibles para ello:

- Colocar un ejemplar en la Intranet de la RTVA.
- Publicar su contenido a través de los medios de Comunicación de la empresa: correo electrónico, tablón de anuncios.

Además, las parte firmantes procederán a preparar una guía destinada a todos los/as trabajadores/as de RTVA y SS.FF. sobre el presente protocolo así como sobre el funcionamiento del procedimiento en materia de acoso que se inicia con la denuncia.

El presente protocolo se distribuirá y deberá entregarse y poner a disposición de:

- Dirección de la Empresa.
- Direcciones, Jefaturas, Mandos, Coordinadores, etc.
- Responsables de áreas (editores, co- editores, etc.).
- Servicio de Prevención Mancomunado. Técnico Responsable.
- Delegados de Prevención.
- Todos los trabajadores/as de la Empresa.

Sevilla, a 19 de Octubre de 2015

ANEXO.- I MODELO DE DENUNCIA.

DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1	SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/> PERSONA AFECTADA. <input type="checkbox"/> TRABAJADOR <input type="checkbox"/> MANDO INTERMEDIO / RESPONSABLE DEL DPTO.		<input type="checkbox"/> REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES. <input type="checkbox"/> ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL. <input type="checkbox"/> UNIDAD BÁSICA SANITARIA.
2	TIPO DE RIESGO	
<input type="checkbox"/> ACOSO SEXUAL.		<input type="checkbox"/> ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
3.1	DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
PRIMER APELLIDO:		SEGUNDO APELLIDO:
		NOMBRE:
DNI:	TELÉFONO/S:	CORREO ELECTRÓNICO:
3.2	DATOS PROFESIONALES	
CENTRO DE TRABAJO / DIRECCIÓN / DEPARTAMENTO:		PUESTO DE TRABAJO:
GRUPO PROF. / NIVEL:	ANTIGÜEDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO:	
4	DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
5	DOCUMENTACIÓN ANEXA	
<input type="checkbox"/> NO. <input type="checkbox"/> SI (Especificar):		
<small>En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas.</small>		
6	SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA	
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón, de la Agencia Pública Empresarial RTVA y empresas mercantiles Canal Sur Radio S.A. y Canal Sur Televisión S.A.		
En _____ a _____ de _____ de 201__		
LA PERSONA SOLICITANTE		
Fdo: _____		

AL TÉCNICO/A IGUALDAD. DIRECCIÓN DE ORGANIZACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y SS.GG.

PROTECCIÓN DE DATOS. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Agencia Pública RTVA, Canal Sur Televisión S.A. y Canal Sur Radio S.A., le informan que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento/impreso/formulario y demás que se adjuntan, van a ser incorporados, para su tratamiento, en un fichero automatizado. Asimismo, se le informa que la recogida y tratamiento de dichos datos tienen como finalidad tramitar la denuncia. De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito a su jefatura de personal correspondiente.

ANEXO.-II. CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Por una parte el trabajador/a D^o. / D^a.

Mayor de edad, con N.I.F.

Puesto de Trabajo:

Y por otra parte, el/la Técnico/a especializado/a en igualdad, responsable de la elaboración del Informe/Expediente según el presente Protocolo, D^o. / D^a.

Conforme al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo:

ACUERDAN

Que según lo establecido en el art. 11 de la Ley Orgánica 15/1.999 de 13 de Diciembre de Protección de Datos de carácter personal y de conformidad con el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en la RTVA y SS.FF., EL/LA TRABAJADOR/A:

___ SI ___ NO

CONSIENTE.

Para que el/la Técnico/a especializado/a en igualdad responsable traslade, cuando proceda durante el desarrollo del procedimiento, una copia del Informe/Expediente resultante de las actuaciones al denunciado/a, al representante legal de los trabajadores designado al efecto, al Director de Organización de RR.HH. Y SS.GG. y al Técnico Externo de igualdad.

El/la Técnico/a especializado/a en igualdad responsable manifiesta que en la utilización de los datos facilitados por el/la trabajador/a respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En _____ a de _____ 2.01....

Fdo.

Fdo.

El/la Trabajador/a

El/la Técnico/a especializado/a en igualdad.

ANEXO III.- FLUJO DEL PROCEDIMIENTO

