

RESPUESTA ESCRITA A LA PREGUNTA FORMULADA POR LOS DIPUTADOS DEL GRUPO PARLAMENTARIO CIUDADANOS, D^a. PATRICIA REYES RIVERA, D. MIGUEL GARAULET RODRÍGUEZ, D^a. MARTA MARTÍN LLAGUNO, D^a. MARTA RIVERA DE LA CRUZ Y D. GUILLERMO DÍAZ GÓMEZ

179/000252

70108

El 28 de mayo de 2012 se aprobó el texto del Plan de Igualdad de CRTVE, siendo publicado en el BOE en julio de 2012. La 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 es un plan de igualdad que afecta a la totalidad de la plantilla de la Corporación de RTVE, siendo un plan abierto, sujeto a revisión, que se evaluará anualmente y que tiene una vigencia ilimitada en tanto en cuanto sus objetivos no se consigan.

El propio documento señala que este plan de igualdad es 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.

En la evaluación del plan de igualdad 2012-2016 de CRTVE celebrada en octubre del pasado año, las conclusiones arrojaron una fotografía preocupante en lo relativo a la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la corporación. Las conclusiones arrojan grandes desequilibrios entre hombres y mujeres en la Radio Televisión Pública, hasta el punto de que las mujeres que trabajan en la corporación cobran un 8,6€ menos, de media, que sus compañeros varones.

En este aspecto, el propio plan de igualdad establece un objetivo concreto en relación al sistema retributivo. En concreto, el apartado 2.3.7.1 se titula "Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre mujeres y hombres" cuyos apartados especifican que CRTVE deberá "disponer de una estructura retributiva y de todos los complementos salariales transparente, con control sistemático de datos de hombres y de mujeres." Para ello, el plazo establecido en el Plan inicial era 2013, un Plan que no se ha actualizado en la página web de RTVE, siendo los responsables de este objetivo del departamento de Recursos Humanos.

Sin embargo, la brecha salarial no es el único elemento disfuncional que arroja la evaluación del plan de igualdad. El informe constata que los departamento de RRHH y la representación social no poseen la capacidad suficiente para implementar y desarrollar todo el plan de igualdad precisándose la participación de más área de la empresa, que es preciso modificar indicadores de evaluación recogidos en el I Plan de Igualdad, que no existe información suficiente para asegurar que las nuevas áreas de plantillas tengan una composición equilibrada de hombres y mujeres, que los criterios utilizados en procesos, entrevistas y pruebas de selección no se han revisado periódicamente, no se ha impartido

formación necesaria y específica en materia de igualdad para los grupos diana, faltan acciones del plan por ejecutar, y una larga lista más de elementos deficitarios.

En relación a lo anterior, se formulan las siguientes preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece al Gobierno la falta de igualdad entre hombres y mujeres en la Corporación RTVE?

Respecto a esta cuestión, vista la formulación de la pregunta, y en tanto ésta se dirige al Gobierno de la Nación, no corresponde a esta Corporación responder a la interpelación planteada por Su Señoría.

2. ¿Cuándo piensa CRTVE aprobar el II Plan de Igualdad?

En cumplimiento de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 28 de mayo de 2012 se aprobó el texto del Plan de Igualdad de RTVE, siendo registrado y publicado en el BOE del 12 de julio de 2012. Dicho plan fue suscrito por la representación de la dirección de la empresa y por las secciones sindicales de CC.OO., UGT, APLI, Alternativa, y USO en representación de los trabajadores.

El Plan de Igualdad de la Corporación afecta a toda la plantilla de RTVE y tiene una vigencia ilimitada, si bien se concibe como un plan abierto que está sujeto a revisión y seguimiento con carácter anual. El Plan de Igualdad de RTVE se concibió para que sirviera de marco de actuación y de herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral dentro de la empresa.

De acuerdo a la normativa laboral, el Plan de Igualdad debe ser negociado con la representación legal de los trabajadores, por lo que la redacción de un nuevo plan que incorpore más acciones y objetivos para mejorar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres exige la participación de los sindicatos y una negociación.

Desde la Corporación se es proclive a esta negociación, ya que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

3. ¿En qué estado de desarrollo se encuentra a día de hoy?

En la actualidad, la representación social de la Comisión de Igualdad está pendiente de consulta con el Comité Intercentros de RTVE para iniciar una futura negociación de un II Plan de Igualdad.

4. ¿Piensa la CRTVE trabajar en todas y cada una de las recomendaciones del informe de evaluación del I Plan de Igualdad de CRTVE? ¿Qué medidas concretas y novedosas se van a implantar para resolver cada recomendación en el nuevo plan de igualdad?

La evaluación de un plan de igualdad es una herramienta de mejora que ayuda a avanzar en la implantación de los objetivos del plan, por lo que es necesario tenerla en cuenta en las actuaciones de futuro que se tomen en la Corporación.

Así, sobre el aprendizaje, el Instituto RTVE impulsará una formación en género, conjuntamente con el Instituto de la Mujer y empresas especializadas, que incluya módulos en comunicación, formación para directivos y formación específica para periodistas. Además, la oferta de cursos para la plantilla se realizará con transparencia y dándole una total difusión, para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.

Comprobará, Señoría, que la Corporación RTVE está firmemente comprometida en este objetivo de representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos. Recientemente nos hemos adherido a la iniciativa 'Más mujeres, mejores empresas' y se ha suscrito el correspondiente Convenio de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección, comprometiéndose la Corporación RTVE a mejorar sus porcentajes de representación. En dicho convenio se recogen las siguientes medidas para mejorar el equilibrio de representación:

1. Elaborar e implantar un procedimiento de gestión y promoción del personal directivo, que garantice una cantera de personas candidatas, diversa y equilibrada, con respecto a la representación de la plantilla de la Compañía.
2. Se realizarán acciones complementarias para que la igualdad entre mujeres y hombres forme parte de cultura de la empresa, así como para fomentar y fortalecer el liderazgo femenino y mejorar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en todos los niveles de la compañía:

- Realización de actividades formativas, informativas y de sensibilización en materia de igualdad de género.
 - Información y sensibilización a toda la plantilla sobre los beneficios de una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
 - Formación específica en liderazgo femenino. Identificar un 'pool' de talento femenino (empleadas que destacan por sus conocimientos, experiencia, trayectoria profesional y competencias), y desarrollar un plan de acción individualizado dirigido a mejorar y potenciar su desarrollo profesional.
 - Facilitación de 'mentoring' y 'networking' para mujeres cualificadas.
 - Formación en 'prejuicios y sesgos de género' a toda la plantilla, especialmente a las personas responsables en materia de recursos humanos y comités de dirección.
3. Potenciar sistemas de trabajo con metodológicas que primen la flexibilidad, eficiencia, excelencia, innovación y productividad.
4. En materia de formación/sensibilización, y con el fin de fomentar y acompañar un cambio de mentalidad y cultura empresarial, se elaborará y difundirá entre la plantilla y, particularmente en puestos de responsabilidad, diversos materiales, tales como una guía para fomentar la utilización de un lenguaje no sexista, realización de sesiones sobre 'prejuicios y sesgos de género', talleres, etc.

Con estas actuaciones, la Corporación RTVE tratará de incrementar la participación de mujeres en sus puestos de dirección, de subdirección y de mando orgánico un 10% en cada uno de dichos puestos y en comités de dirección un 20%, durante el periodo de vigencia del presente convenio de colaboración.

Por otra parte, ya se ha concretado para el día 20 de marzo la primera reunión del 'Observatorio de Igualdad', órgano que integra los mecanismos que han de velar por el desarrollo de la igualdad y por la lucha contra la discriminación por razón de género y contra la violencia a las mujeres. Dicho observatorio, que estará presidido por la actual Consejera de Administración de RTVE, D^a Marisa Ciriza, actuará como garantía, ya que elaborará un informe anual sobre la evolución de las actuaciones encomendadas en materia de igualdad, y analizará el grado de cumplimiento de las mismas, así como las propuestas o sugerencias sobre las actuaciones a desarrollar.

Al hilo de la pregunta, y para dejar constancia del compromiso de la empresa en favorecer la igualdad de hombres y mujeres, se ha procedido, además, a la creación de 'focus group', con reuniones periódicas, a fin de fomentar una empresa participativa que contribuya a una adaptación de la cultura empresarial a la nueva situación social y ayude a superar barreras basadas en los estereotipos de género que influyen en la gestión empresarial. En el primer encuentro, llevado a cabo el 21 de noviembre pasado entre la Dirección General Corporativa y trabajadoras de diferentes áreas de RTVE, se recogieron diversas experiencias y puntos de vista sobre temas como la asignación de niveles de responsabilidad, su percepción sobre las retribuciones, los obstáculos con los que se encuentran en la progresión de su carrera, etc. Las conclusiones extraídas de estos encuentros servirán de base para seguir mejorando en materia de igualdad.

En Madrid, a 2 de marzo de 2018

EL PRESIDENTE DE LA CORPORACIÓN RTVE



José Antonio Sánchez Domínguez