

IV PLAN DE IGUALDAD

Castilla-La Mancha Media

ÍNDICE

COMPROMISO DE CASTILLA–LA MANCHA MEDIA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	5
1 PRESENTACIÓN	6
2 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....	7
3 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
4 MARCO NORMATIVO	7
5 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	10
6 DEFINICIONES.....	11
7 INFORME DIAGNÓSTICO	12
7.1 Transversalidad de la Igualdad	13
7.2 Condiciones generales de la plantilla	13
7.3 Condiciones de trabajo.....	15
7.4 Selección, contratación y promoción profesional.....	15
7.5 Clasificación profesional, retribuciones y auditoria salarial.....	18
7.6 Conciliación y corresponsabilidad	27
7.7 Infrarrepresentación femenina	30
7.8 Uso del lenguaje no sexista e inclusivo	30
7.9 Comunicación y relaciones con el exterior.....	30
7.10 Formación.....	31
7.11 Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	32
7.12 Violencia de género.....	32
7.13 Salud laboral	32
8 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	33
9 ACCIONES CONCRETAS	34
9.1 Condiciones de trabajo.....	35
9.2 Especialidad profesional.....	38

9.3	Selección, contratación y promoción profesional.....	39
9.4	Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial.....	42
9.5	Infrarrepresentación femenina	43
9.6	Comunicación y relaciones con el exterior.....	45
9.7	Formación.....	49
9.8	Liderazgo y estrategia.....	53
9.9	Prevención y aplicación del Protocolo de acoso sexual y del acoso por razón de sexo	54
9.10	Violencia de género.....	55
9.11	Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales.....	57
10	APLICACIÓN, INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	59
11	REVISIÓN	60
12	CALENDARIO DE ACTUACIONES	61
13	PROCEDIMIENTO DE SOLUCIONES DE DISCREPANCIAS	62
14	ANEXOS	63
14.1	ANEXO I. MODELO DE CUESTIONARIO PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CMM REALIZADO EN 2023.....	
14.2	ANEXO II: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, SEDES, DATOS PLANTILLA, COMPOSICIÓN Y TRAYECTORIA DEL EQUIPO DIRECTIVO DE CMM 2023	
14.3	ANEXO III. AUDITORÍA RETRIBUTIVA IV PLAN DE IGUALDAD DE CMM 2023	
14.4	ANEXO IV 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 III Plan de Igualdad)	
14.5	ANEXO V: RECOMENDACIONES PARA EL TRATAMIENTO INFORMATIVO DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA (Firmadas el 13 de mayo de 2016). Actualizado durante la elaboración del III Plan de Igualdad)	
14.6	ANEXO VI. GLOSARIO	

14.7 ANEXO VII. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA MEDIA.....

COMPROMISO DE CASTILLA-LA MANCHA MEDIA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

CMM asume su compromiso con la igualdad, posicionándose dentro de una práctica empresarial libre de discriminaciones de género y contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas, como pilar estratégico dentro de su Política Corporativa. Todo ello cumpliendo con nuestra propia normativa interna, así como con la legislación vigente.

El IV Plan de Igualdad va a establecer objetivos concretos, acciones detalladas para su consecución, con un plan de actuación claramente delimitado, al tiempo que define su evaluación estableciendo indicadores de seguimiento y medidas correctoras, en caso de ser necesarias.

Se contemplará cada uno de los ámbitos de nuestra actividad: liderazgo, estrategia, cultura empresarial, gestión de personal, conciliación, infrarrepresentación femenina, selección y promoción de la plantilla, sistema retributivo, seguridad, salud y prevención de riesgos, formación, relación con las empresas proveedoras, con especial énfasis también en la comunicación.

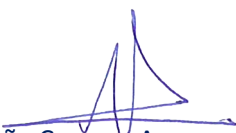
Asumimos un enfoque de igualdad amplio que reconozca la igualdad de oportunidades y de trato entre todas las personas, independientemente de factores como la edad, la identidad de género, la orientación sexual, el origen, la religión o ideas políticas.

CMM se compromete a destinar los recursos económicos y humanos necesarios al Plan de Igualdad, en la medida de sus posibilidades.

Tras este compromiso, la Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad integrada también por la representación legal de las personas trabajadoras de CMM, asume el liderazgo de este proceso.

CMM, como medio de comunicación público, trabaja para ser modelo de referencia en nuestra Comunidad Autónoma, dotando a la sociedad castellanomanchega con este IV Plan de Igualdad, de una herramienta para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En Toledo, a 19 de mayo de 2025



Doña Carmen Amores García
Directora General CMM

1 PRESENTACIÓN

CASTILLA LA MANCHA MEDIA (en adelante CMM) está formado por el Ente Público Radio Televisión Castilla-La Mancha, y las sociedades mercantiles Televisión Autonómica de Castilla-La Mancha SAU y Radio Autonómica de Castilla-La Mancha SAU.

El Ente Público Radiotelevisión de Castilla- La Mancha, se crea por Ley 3/2000, de 26 de mayo. A él le corresponde la gestión de los servicios de radiodifusión y televisión públicos cuyo ámbito territorial es el de esta Comunidad.

Se estructura, a efectos de funcionamiento, administración, dirección y asesoramiento, en los siguientes órganos:

- a) Consejo de Administración.
- b) Dirección General.
- c) Consejo Asesor.

La Directora General es el órgano ejecutivo del Ente Público de Radio-Televisión de Castilla-La Mancha y será nombrada por el Consejo de Gobierno, oído el Consejo de Administración.

El artículo 20 de la Ley 3/2000, de creación del Ente Público RTVCM, determina que el Ente Público Radio-Televisión de Castilla- La Mancha y sus empresas públicas gestoras de los servicios públicos de radiodifusión y televisión se financiarán con cargo a los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y mediante los ingresos y rendimientos de las actividades que realicen.

La gestión de los servicios públicos de radiodifusión y televisión será realizada por empresas públicas en forma de sociedades anónimas, bajo los principios de eficacia y austeridad. Estas empresas son Radio Autonómica de Castilla-La Mancha, S.A.U. y Televisión Autonómica de Castilla-La Mancha, S.A.U. cuyos domicilios sociales se encuentran en Toledo. El Ente Público Radio-Televisión de Castilla- La Mancha es accionista único de dichas sociedades, manteniendo el control de su gestión. Estas sociedades fueron constituidas el 6 de agosto de 2001.

El Ente Público RTVCM es una entidad de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Los bienes y derechos de Ente Público RTVCM, así como su íntegra participación en las empresas públicas y sus filiales forman parte del Patrimonio de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha.

2 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado en el seno de la Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad de CMM, constituida con fecha 6 de octubre de 2023. Está integrada por 3 representantes de la dirección y 4 representantes legales de las personas trabajadoras, 2 integrantes de la sección sindical de CCOO, 1 integrante de la sección sindical de UGT y 1 integrante de la sección sindical de CGT, además de una persona asesora en Igualdad.

Se ha llegado a un acuerdo mayoritario en relación al IV Plan de Igualdad siendo suscrito con fecha 19 de mayo de 2025, de una parte, por las personas designadas por la dirección de CMM, y de otra por UGT y CCOO.

3 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL: El IV Plan de Igualdad de CMM será de aplicación a todas las personas trabajadoras de CMM (Ente Público Radio Televisión de Castilla-La Mancha, Televisión Autónoma de Castilla-La Mancha SAU, y Radio Autónoma de Castilla-La Mancha SAU).

ÁMBITO TERRITORIAL: El IV Plan de Igualdad de CMM se aplicará a todos los centros de trabajo y delegaciones de CMM sitios en Comunidad de Castilla-La Mancha y Comunidad de Madrid. También se aplicará a todos los futuros centros o DELEGACIONES que pudieran crearse con posterioridad a la firma de este plan.

ÁMBITO TEMPORAL: El IV Plan de Igualdad de CMM tendrá una vigencia de cuatro años sin perjuicio de su seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión.

4 MARCO NORMATIVO

El IV Plan de Igualdad de CMM se configura dentro de un marco legal de triple ámbito: Regional, Estatal, así como europeo e Internacional.

En primer lugar, el marco normativo responde a los objetivos en materia de igualdad fijados por la normativa de nuestra Comunidad Autónoma:

- **Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha**, que en su artículo 4 establece que la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.
- **Ley 3/2000 de 26 de mayo de Creación del Ente Público de Radio-Televisión de Castilla-La Mancha**, que encomienda al Ente el cumplimiento de los objetivos básicos

que el Estatuto de Autonomía en su artículo 4 señala para la Junta de Comunidades (el acceso de todos los ciudadanos de la Región a los niveles educativos y culturales que les permitan su realización cultural y social y la realización de un sistema eficaz de comunicaciones que potencie los intercambios humanos, culturales y económicos entre todos los castellano manchegos).

- **Ley 12/2010 de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**, cuyo es promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha.
- **Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha**, que nace para ser un instrumento legal en el que puedan reflejarse las actuaciones y recursos que se pusieron en marcha en Castilla-La Mancha en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha y en otras normas de desarrollo de inferior rango, así como ampliar la protección a más actos y manifestaciones de la violencia de género, cubriendo las lagunas detectadas y cumpliendo los mandatos emanados de las novedades y reformas legislativas en el marco estatal, europeo e internacional.
- **Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad sexual y derechos LGTBI en Castilla-La Mancha**.

La normativa estatal que configura el marco normativo del IV Plan de Igualdad es:

- **Constitución Española de 1978.**
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**
- **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.**

- **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.**
- **Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.
- **Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.**
- **Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía íntegra de la libertad sexual.**
- **Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**
- **Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio**, modificación del concepto de discriminación, nuevos permisos y adaptación de jornada y horario.

Y Dentro del marco internacional, el IV Plan de Igualdad se enmarca dentro de:

- **Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre 1997**, ratificado por instrumento de 23 de diciembre 1998. Modifica el tratado de la unión europea (RCL 1994/81, 1659 y RCL 1997/917), los tratados constitutivos de las comunidades europeas (LCEUR 1986/7), (LCEUR 1986/8) y (LCEUR 1986/9) y determinados actos conexos.
- **Estrategia para la Igualdad de Género (2020-2025) de la Comisión Europea.**
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible** adoptados por la Asamblea General de Naciones Unidas que ocupan una agenda central en la Agenda 2030 especialmente en lo que se refiere al Objetivo 5 sobre igualdad de género y los derechos de las mujeres.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)**
- **Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul de 2011).**
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**
- **Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer de 1993.**

- **Declaración y Plataforma de acción de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer, de 1995 de Beijing.**
- **Manual de Naciones Unidas sobre Legislación en materia de Violencia contra la Mujer (2012)**

5 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

- ✓ **Universal:** Destinado a todas las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en CMM.
- ✓ **Continuo y dinámico:** el Plan es un documento vivo que puede 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.
- ✓ **Consensuado:** el presente documento es fruto de la negociación 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 su grado de cumplimiento.
- ✓ **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 a la Dirección 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 todas las partes que componen CMM. Es indispensable una predisposición positiva en su ejecución. Deberá garantizarse 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 resolverán 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.
- ✓ **Proactivo:** 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.

6 DEFINICIONES

Para facilitar la comprensión de este Plan definimos los siguientes conceptos básicos en materia de Igualdad:

- a) **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- b) **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- c) **Brecha retributiva:** la diferencia existente entre los salarios percibidos por hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- d) **Corresponsabilidad:** Reparto o distribución de tareas, responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas de forma equitativa y que implique por igual a todas las personas de la unidad familiar. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de las hijas e hijos por parte de los progenitores sea igual, es decir, que los permisos por nacimiento y/o adopción, sean iguales, intransferibles y remunerados.
- e) **Discriminación por embarazo o maternidad:** constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.
- f) **Discriminación directa por razón de sexo:** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- g) **Discriminación indirecta por razón de sexo:** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- h) **Esteretipos de género:** Los estereotipos de género o estereotipos sexistas son el conjunto de creencias opiniones y prejuicios acerca de los atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer y de las funciones sociales que deberían desempeñar por razón de su sexo.

- i) **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- j) **Igualdad de retribución por trabajo de igual valor:** Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.
- k) **Medidas de acción positiva.** Medidas dirigidas a un grupo de hombres o mujeres determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.
- l) **Presencia o composición equilibrada.** A los efectos de la ley de igualdad, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
- m) **Perspectiva de género:** Concepto social y cultural referido a los roles sociales basados en el sexo de las personas.
- n) **Violencia de género:** Todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.
- o) **Empoderamiento (de las mujeres).** Término acuñado en la Conferencia de Beijing en 1995 (ONU): hacer poderosas y fuertes a las mujeres, darles autoridad e influencia y conocimiento para el acceso a la toma de decisiones y poder político, económico, social y cultural.
- p) **Sororidad.** La relación de hermandad y solidaridad entre mujeres, a fin de crear redes de apoyo que impulsen cambios sociales hacia la igualdad.
- q) **Agente de igualdad.** Es un/a profesional que diseña, coordina, dinamiza, implementa, gestiona y evalúa planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades y de género en diferentes ámbitos y escenarios profesionales.

7 INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de situación de CMM está dirigido a identificar y a estimar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos que existen o puedan existir en la empresa en función del género.

CMM está compuesto por el Ente Público RTCVM, y sus sociedades vinculadas, la Radio Autónoma de Castilla-La Mancha S.A. y la Televisión Autónoma de Castilla-La Mancha S.A.

CMM funciona bajo un único Convenio Colectivo que regula las mismas condiciones laborales para toda su plantilla. Tiene asignada la gestión de los servicios públicos de radio y televisión en Castilla-La Mancha y su presupuesto se consigna dentro de los Presupuestos oficiales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Asemejando que el IV Plan de Igualdad se aplicará de la misma manera que el Convenio Colectivo vigente a todas las personas ligadas laboralmente a CMM, se establece un único plan para el Ente Público y sus dos empresas vinculadas.

7.1 Transversalidad de la Igualdad

Para la consecución de la igualdad en todos los procesos y procedimientos de actuación, Castilla-La Mancha Media cuenta con una Comisión de Igualdad. A la fecha de la elaboración de este Plan la Comisión de Igualdad es la herramienta que desarrolla las políticas en materia de Igualdad dentro de CMM. De esta Comisión nacen las comisiones negociadoras para la elaboración de planes, informes de seguimiento y o acciones concretas en igualdad de género. Asimismo, esta Comisión vela por el cumplimiento legal en materia de Igualdad.

7.2 Condiciones generales de la plantilla

La plantilla de CMM, a 31 de diciembre de 2023, entendiendo como tal a las personas trabajadoras del Ente, la Radio y la Televisión, está compuesta por 528 personas, de las cuales 231 son mujeres, lo que representa el 43,75 por ciento y 297 hombres, el 56,25 por ciento, 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%.

Según la composición de CMM:

- En el Ente Público la plantilla promedio la componen 118 personas, de las cuales 67 son mujeres (el 56,78%) y 51 hombres (el 43,22%).
- En la Radio Pública la plantilla promedio la componen 54 personas, de las cuales 16 son mujeres (el 29,63%) y 38 son hombres (el 70,37%).
- En la Televisión Pública la plantilla la componen 356 personas, de las cuales 148 son mujeres (el 41,57%) y 208 hombres (58,43%).

La **edad media** de la plantilla de CMM se sitúa por encima de los 40 años. En el grupo, la edad media de las mujeres es de 41,81 y de hombres 44,99. Por empresas la distribución de la plantilla según su edad revela que:

- En el Ente Público la edad media de las mujeres es de 41,83 y la edad media de los hombres es de 44,96.
- En la Radio Pública la edad media de las mujeres es de 42,71 y la de los hombres 45,26.
- En la Televisión Pública la edad media de las mujeres es de 38,84, y la de los hombres 44,82.

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 171 y el de mujeres 100. Siendo especialmente significativa esta diferencia en la radio, donde el número de hombres casi triplica al de mujeres.

- Ente. 32,5 mujeres; 27,42 hombres
- Radio: 5,9 mujeres; 14,01 hombres.
- Televisión: 61,20 mujeres; 129,24 hombres

Con una antigüedad de entre 6 y 9 años en la empresa el número de personas trabajadoras está equilibrado siendo 18 mujeres y 21 hombres, salvo en la Radio, donde se perpetúa el desequilibrio con 2 mujeres y 6 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 41 y los hombres 28.

- Ente. 10,25 mujeres; 6,79 hombres
- Radio: 2,14 mujeres; 3,77 hombres.
- Televisión: 28,98 mujeres; 17,03 hombres

Según la **vinculación laboral**, 400 personas de la plantilla es personal indefinido, 165 mujeres, el 41,15%, y 235 hombres, lo que supone el 58,85%. El resto son contrataciones temporales, entendiendo como tales: alta dirección; artistas; eventuales; interinidades; de obra y servicio; prácticas y contrato relevo.

Por **nivel de formación**, en CMM hay 234 mujeres con estudios universitarios, frente a 195 hombres. Estos datos se invierten en el caso de los estudios medios, donde hay 134 hombres frente a 57 mujeres.

En cuanto a la **composición de los órganos de Representación Legal de las personas trabajadores** (RLPT), se observa que no existe equilibrio entre mujeres y hombres. De las 23

personas representantes legales de los y las trabajadoras 14 son mujeres (66,67%) y 9 hombres (39,13%).

	HOMBRES	MUJERES
ENTE	3	5
RCM	2	1
CMT	4	8
TOTAL	9	14

7.3 Condiciones de trabajo

CMM, como medio de comunicación audiovisual público exige una producción de 24 horas, siete días a la semana. Con esta particularidad, la organización del trabajo se distribuye de la siguiente manera:

- **Jornadas** establecidas en el IV Convenio Colectivo, como la jornada continuada, jornada partida o jornada nocturna. Cada persona trabajadora tiene un turno de referencia asignado anualmente a través de la Comisión Paritaria que son los siguientes: de mañana, de tarde o partido (normalmente de lunes a viernes) o de fin de semana, que puede ser reducido o intensivo, estos últimos de carácter voluntario. Todos estos horarios y turnos se planifican según cuadrantes mensuales.
- La sede central de CMM se encuentra en Toledo, teniendo delegaciones en todas las capitales de provincia de CLM, además de Madrid, Talavera de la Reina, Puertollano y Alcázar de San Juan. Dadas las **especiales condiciones laborales** de estas delegaciones su personal adscrito recibe un **complemento específico**.
- Asimismo, las **especiales condiciones de trabajo** que implican horarios nocturnos, pactos de trabajo, retransmisiones o programas, conllevan el cobro de complementos específicos.
- La prestación laboral del **trabajo en remoto o a distancia** se activó en el tiempo de pandemia por el Covid 19. Actualmente esta modalidad de trabajo no está regulada en CMM.

7.4 Selección, contratación y promoción profesional

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

La Resolución 6 de julio de 2022 de la Dirección General del Ente Público, con la aprobación UNÁNIME del Consejo de Administración, el visto bueno de los servicios jurídicos de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, y la participación de los representantes de los

trabajadores, ha reconocido la plantilla laboral estructural del grupo CMM, de la que el 43,75% son mujeres y el 56,25% hombres.

La mayoría de las personas trabajadoras en CMM tienen un contrato indefinido, siendo 418 el total. De ellos 169 son mujeres (40,43%) y 249 hombres (59,57%), si bien se detecta que no hay equilibrio en radio ni en tele. En radio hay 7 mujeres (19%) y 29 hombres (81%) y en tele hay 117 mujeres (39 %) y 182 hombres (61%).

Se cumple a nivel del grupo CMM el equilibrio en las contrataciones relativas a interinidades, obra o servicio y relevo, mientras que los contratos de artistas, dirección, eventuales y prácticas muestran las siguientes cifras:

- Con contrato artístico hay un total de 5 personas, siendo 2 mujeres (40%) y 3 hombres (60%). Por empresas:
 - En Televisión hay 2 mujeres (40%) y 3 hombres (60%).
 - En la Radio no hay.
 - En el ENTE no hay.
- Con contrato de Alta dirección hay un total de 8 personas, siendo 2 mujeres (33,33%) y 6 hombres (66,67%). Por empresas:
 - En Televisión hay 1 mujer (33,33%) y 2 hombres (66,67%).
 - En la Radio hay 2 hombres, lo que representa el 100%.
 - En el Ente Público hay un total de 3 personas, de las cuales 1 mujer (33,33%) y 2 hombres (66,67%).
- Con contrato eventual hay un total de 18 personas, siendo 11 mujeres (61,11%) y 7 hombres (38,89%). Por empresas:
 - En Televisión hay 4 mujeres (44.44%) y 5 hombres (55.56%).
 - En la Radio hay 2 mujeres (66.67%) y 1 hombre (33.33%).
 - En el Ente Público hay 5 mujeres (83.33%) y 1 hombre (16,67%).
- En lo que respecta a las contrataciones en prácticas, del total de 30 personas, 17 corresponden a mujeres (56,67%) y 13 a hombres (43,33%). Por empresas:
 - En Televisión hay 4 mujeres (80%) y 1 hombre (20%).
 - En la Radio hay 4 mujeres (57,14%) y 3 hombres (42,86%).
 - En el Ente Público hay 9 mujeres (50%) y 9 hombres (50%).

- Con respecto a las contrataciones por interinidad, se detecta según los datos recogidos en el portal de Transparencia, que no hay equilibrio en la Tele ya que hay 18 mujeres (66,67%) y 9 hombres (33,33%).

En lo que respecta al **personal de plantilla que ocupa puestos de organigrama** (Directores/as, Secretaría General, Subdirectores/as, Jefes/as y Delegados/as) hay un total de 38 personas, siendo 13 mujeres (34,21%) y 25 hombres (65,79%).

Otros **puestos de responsabilidad** que no están recogidos en el organigrama y que desempeñan trabajadores/as de plantilla corresponden a editores/as y coordinadores/as con personas a su cargo. Asimismo, fuera de organigrama reciben complementos presentadores/as y personas que asumen otras responsabilidades, que se distribuyen de la siguiente manera:

Ente Público Radio Televisión de Castilla–La Mancha

COMPLEMENTOS	Número de personas	
	Mujer	Hombre
Complemento de especial Responsabilidad	0	1
Complemento puesto de trabajo	3	4
Complemento de coordinación	2	1
Complemento de dedicación especial	0	1
Complemento de responsabilidad	7	8
Complemento de presentación y edición	1	0
Pacto de trabajo	0	1
Total	13	16

Televisión de Castilla-La Mancha

COMPLEMENTOS	Número de personas	
	Mujer	Hombre
Complemento de presentación	7	2
Complemento de puesto	0	8
Complemento de edición y coedición	7	6
Complemento de coordinación	4	12
Complemento de responsabilidad de puesto	1	3
Complemento de puesto y función de especial responsabilidad (actual Conv Col)	2	11
Complemento de programas	4	7
Complemento de nocturnidad	0	3
Pacto de trabajo	11	13
Total	36	65

Radio de Castilla-La Mancha

COMPLEMENTOS	Número de personas	
	Mujer	Hombre
Complemento de puesto	1	2
Complemento de programas	2	7
Complemento de edición	2	7
Complemento de presentación	0	2
Complemento de coordinación	0	1
Pacto de trabajo	1	1
Complemento Sentencia	1	1
Total	7	21

De estos cuadros se desprende que en las tres empresas los hombres ocupan los puestos de responsabilidad y que, además, reciben mayor retribución por el desempeño de las mismas funciones.

En lo que respecta al **proceso de promoción profesional**, tal y como se recoge el Convenio Colectivo de CMM (artículo 29 del IV Convenio Colectivo de CMM), en noviembre del año 2021, se inició un proceso de cobertura de vacantes que afectó a varias especialidades profesionales (redactores/as, documentalista y ayudante de Producción).

Posteriormente, de acuerdo al Real Decreto Ley 14/2021 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que regula el proceso de estabilización y concurso oposición, que finalizó a 31 de diciembre de 2024, si bien estos datos se verán recogidos en el futuro informe de seguimiento.

En relación a las **personas que realizan funciones de superior categoría** dentro del Convenio Colectivo, están quienes las han desempeñado durante todo el ejercicio 2023, un total de 42, de las cuales 27 son mujeres (64,29 %) y 15 hombres (35,71%). Del total, han desempeñado de manera puntual superior categoría, un total de 29 personas, de las cuales 19 son mujeres (65,52%) y 10 hombres (34,48%).

7.5 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial

La **clasificación profesional en CMM** se estructura de la siguiente forma:

Se definen los **Grupos profesionales** que se corresponden con un determinado nivel de responsabilidad, especialización, autonomía, iniciativa, formación, y experiencia curricular, y que en última instancia determinan el nivel salarial de cada persona trabajadora.

Dentro de cada grupo profesional se establecen una serie de **áreas funcionales y de especialidades profesionales**.

Las áreas funcionales son el conjunto de tareas y funciones que cumplen una misma misión genérica y contribuyen a alguno de los aspectos básicos de la actividad profesional dentro de CMM.

La especialidad profesional es el conjunto de actividades y tareas propias del ejercicio de una profesión.

GRUPOS PROFESIONALES

La distribución de los GRUPOS PROFESIONALES por sexo de CMM es:

GRUPOS PROFESIONALES	Total	Total mujeres	Total hombres	% mujeres	%hombres
Dirección	8	2	6	25,00%	75,00%
Excluido	30	17	13	56,67%	43,33%
Grupo 1 (Nivel 2)	213	111	102	52,11%	47,89%
Grupo 2 (Nivel 3)	70	13	57	18,57%	81,43%
Grupo 3 (Nivel 4)	184	83	101	45,11%	54,89%
Grupo 4 (Nivel 5)	25	6	19	24,00%	76,00%

Los niveles salariales 3 y 5 presentan una infrarrepresentación de mujeres. Igualmente sucede en el nivel de directivos, donde hay más hombres que mujeres.

En el **Ente** la distribución por grupos es:

ENTE	Total personas	Total mujeres	Total hombres	% mujeres	%hombres
Dirección	3	1	2	33,33%	66,67%
Excluido	3	2	1	66,67%	33,33%
Grupo 1 (Nivel 2)	68	40	28	58,82%	41,18%
Grupo 2 (Nivel 3)	11	1	10	9,09%	90,91%
Grupo 3 (Nivel 4)	29	21	8	72,41%	27,59%
Grupo 4 (Nivel 5)	5	2	3	40,00%	60,00%

En el Ente es evidente el desequilibrio en los niveles 3 y 4.

En Televisión de Castilla La Mancha:

TELEVISIÓN	Total personas	Total mujeres	Total hombres	% mujeres	%hombres
Dirección	3	1	2	33,33%	66,67%
Excluido	24	13	11	54,17%	45,83%
Grupo 1 (Nivel 2)	112	58	54	51,79%	48,21%
Grupo 2 (Nivel 3)	58	13	45	22,41%	77,59%
Grupo 3 (Nivel 4)	140	59	81	42,14%	57,86%
Grupo 4 (Nivel 5)	20	4	16	20,00%	80,00%

En televisión, en el nivel 3, 5 y directivos, hay más hombres que mujeres, el resto está equilibrada la presencia de ambos sexos.

Y en Radio de Castilla La Mancha:

RADIO	Total personas	Total mujeres	Total hombres	% mujeres	%hombres
Dirección	2	0	2	0,00%	100,00%
Excluido	2	1	1	50,00%	50,00%
Grupo 1 (Nivel 2)	33	12	21	36,36%	63,64%
Grupo 2 (Nivel 3)	2	0	2	0,00%	100,00%
Grupo 3 (Nivel 4)	15	3	12	20,00%	80,00%
Grupo 4 (Nivel 5)	0	0	0		

En Radio la infrarrepresentación de mujeres es generalizada.

AREAS FUNCIONALES

Por áreas funcionales, la distribución de la plantilla de **CMM** es la siguiente:

Áreas Funcionales	Nº Hombres	% Hombres	Nº Mujeres	Mujer	Total
DOCUMENTACIÓN	4	27,16%	11	72,84%	15
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	31	37,76%	52	62,24%	83
PRODUCCIÓN	61	74,28%	21	25,72%	82
REALIZACIÓN	10	46,72%	12	53,28%	22
REDACCIÓN	74	44,56%	92	55,44%	167
SONIDO	19	79,48%	5	20,52%	24

TÉCNICA	78	79,14%	21	20,86%	99
ARTISTAS	3	60,00%	2	40,00%	5
EXCLUIDOS/AS	10	40,59%	15	59,41%	25
DIRECTIVOS/AS	6	75,00%	2	25,00%	8
Total	297	56,19%	232	43,81%	529

En las áreas técnicas de sonido y de realización, es un problema estructural de origen que persiste a día de hoy.

Las Áreas funcionales de Gestión y Administración, así como de Documentación y Redacción, presentan mayor presencia de mujeres, mientras que la representación de hombres es mayor en el resto de Áreas Funcionales (Producción, Realización, Sonido, y Técnica).

El Ente se distribuye por áreas de la siguiente forma:

Áreas Funcionales	Nº Hombres	% Hombres	Nº Mujeres	Mujer	Total
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	13	31,81%	28	68,19%	41
PRODUCCIÓN	5	57,51%	3	42,49%	8
REALIZACIÓN	1	100,00%	0	0,00%	1
REDACCIÓN	19	37,18%	32	62,82%	51
SONIDO	1	100,00%	0	0,00%	1
TÉCNICA	10	88,09%	1	6,00%	11
EXCLUIDOS/AS	1	29,31%	2	70,69%	3
DIRECTIVOS/AS	2	66,67%	1	33,33%	3

La Televisión Autonómica:

Áreas Funcionales	Nº Hombres	% Hombres	Nº Mujeres	Mujer	Total
DOCUMENTACIÓN	4	27,16%	11	72,84%	15
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	14	38,89%	22	61,11%	36
PRODUCCIÓN	56	75,93%	18	24,07%	73
REALIZACIÓN	9	44,17%	12	55,83%	21
REDACCIÓN	35	41,84%	48	58,16%	83
SONIDO	11	73,49%	4	26,51%	15
TÉCNICA	66	76,91%	20	23,09%	86
ARTISTAS	3	60,00%	2	40,00%	5
EXCLUIDOS/AS	8	41,75%	11	58,25%	19
DIRECTIVOS/AS	2	66,67%	1	33,33%	3

En las áreas de Realización, Sonido, Técnica, así como Directivos, hay mayor representación masculina, mientras que Documentación, Gestión y Administración hay mayor presencia de mujeres.

Y por último la distribución por áreas de **Radio Castilla-La Mancha** es:

Áreas Funcionales	Nº Hombres	% Hombres	Nº Mujeres	Mujer	Total
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	4	69,09%	2	30,91%	6
REDACCIÓN	21	62,90%	12	37,10%	33
SONIDO	7	87,67%	1	12,33%	8
TÉCNICA	2	100,00%	0	0,00%	2
PRODUCCIÓN	1	100,00%	0	0,00%	1
EXCLUIDOS/AS	1	47,85%	1	52,15%	2
DIRECTIVOS/AS	2	100,00%	0	0,00%	2

En la Radio, en todas las áreas es generalizada la infrarrepresentación de mujeres.

ESPECIALIDADES PROFESIONALES

CMM:

Especialidades	Total	Nº Hombres	% Hombres	Nº mujeres	% Mujer
ADMINISTRATIVO/A	57	17	30,74%	39	69,26%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3	3	100,00%	0	0,00%
ARTISTAS	5	3	60,00%	2	40,00%
AUXILIAR DE OPERACIONES	11	11	100,00%	0	0,00%
AYUDANTE DE OP DE SONIDO	8	6	75,28%	2	24,72%
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	14	3	21,49%	11	78,51%
AYUDANTE DE PROD PRÁCTICAS	4	3	77,78%	1	22,22%
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	13	4	32,53%	9	67,47%
AYUDANTE DE REALIZ PRÁCTICAS	1	1	92,59%	0	7,41%
CONDUCTOR/A	3	3	100,00%	0	0,00%
DIRECTIVO/A	8	6	75,00%	2	25,00%
DOCUMENTALISTA	15	4	27,16%	11	72,84%
EXCLUIDA	25	10	40,59%	15	59,41%
GESTOR/A DE CONTENIDOS	5	5	100,00%	0	0,00%
GRAFISTA	8	7	86,75%	1	13,25%

ILUMINADOR/A	7	7	98,18%	0	1,82%
OPERADOR/A DE CÁMARA	30	28	91,98%	2	8,02%
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	46	28	60,54%	18	39,46%
OPERADOR/A DE SONIDO	7	5	71,43%	2	28,57%
PRODUCTOR/A	14	7	50,29%	7	49,71%
REALIZADOR/A	8	5	63,78%	3	36,22%
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	144	66	46,06%	77	53,94%
REDACTOR/A AUDIOV PRÁCTICAS	23	8	35,19%	15	64,81%
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	2	2	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO MANTENIMIENTO	1	1	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	4	2	48,98%	2	51,02%
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	9	8	89,22%	1	10,78%
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	5	5	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	18	18	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	16	15	90,23%	2	9,77%
TÉCNICO/A INFORM/A PRÁCTICAS	1	1	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO/A PUBLICIDAD	3	1	30,12%	2	69,88%
TELEFONISTA	4	0		4	100,00%
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	10	6	60,00%	4	40,00%

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
- Técnico de mantenimiento

Por el contrario, no hay representación masculina en las siguientes especialidades:

- Telefonistas

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

- Administrativo/a
- Ayudante de Producción
- Ayudante de Realización

- Documentalista
- Técnico/a de Publicidad
- Telefonista

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

- Artistas
- Ayudante de operador/a de Sonido
- Directivo/a.
- Grafista
- Operador/a de Cámara
- Operador/a de Sonido
- Realizador/a
- Técnico/a de Sonido y Control
- Técnico/a Informático
- Titulado/a Superior Administración

El **Ente** se distribuye por especialidades de la siguiente forma:

Especialidades ENTE	Total	Nº Hombres	% Hombres	Nº mujeres	% Mujer
ADMINISTRATIVO/A	24	5	20,49%	19	79,51%
AUXILIAR DE OPERACIONES	2	2	100,00%	0	0,00%
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	2	1	29,41%	2	70,59%
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	1	1	100,00%	0	0,00%
CONDUCTOR/A	2	2	100,00%	0	0,00%
DIRECTIVO/A	3	2	66,67%	1	33,33%
EXCLUIDA	3	1	29,31%	2	70,69%
PRODUCTOR/A	3	1	34,36%	2	65,64%
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	47	18	37,58%	29	62,42%
REDACTOR/A AUDIOV PRÁCTICAS	4	1	32,70%	3	67,30%
TÉCNICO MANTENIMIENTO	1	1	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	1	1	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	1	1	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	9	9	92,94%	1	7,06%
TÉCNICO/A PUBLICIDAD	3	1	30,12%	2	69,88%
TELEFONISTA	2	0	0,00%	2	100,00%
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	10	6	60,00%	4	40,00%

La distribución dentro de la **Televisión Autonómica** por especialidades es:

Especialidades TELEVISIÓN	Total	Nº Hombres	% Hombres	Nº mujeres	% Mujer
ADMINISTRATIVO/A	29	11	37,93%	18	62,07%
ARTISTAS	5	3	60,00%	2	40,00%
AUXILIAR DE OPERACIONES	9	9	100,00%	0	0,00%
AYUDANTE DE OP DE SONIDO	8	6	75,28%	2	24,72%
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	12	2	19,97%	9	80,03%
AYUDANTE DE PROD PRÁCTICAS	3	2	73,45%	1	26,55%
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	12	3	26,87%	9	73,13%
AYUDANTE DE REALIZ PRÁCTICAS	1	1	92,59%	0	7,41%
CONDUCTOR/A	1	1	100,00%	0	0,00%
DIRECTIVO/A	3	2	66,67%	1	33,33%
DOCUMENTALISTA	15	4	27,16%	11	72,84%
EXCLUIDA	19	8	41,75%	11	58,25%
GESTOR/A DE CONTENIDOS	5	5	100,00%	0	0,00%
GRAFISTA	8	7	86,75%	1	13,25%
ILUMINADOR/A	7	7	98,18%	0	1,82%
OPERADOR/A DE CÁMARA	30	28	91,98%	2	8,02%
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	46	28	60,54%	18	39,46%
OPERADOR/A DE SONIDO	7	5	71,43%	2	28,57%
PRODUCTOR/A	11	6	54,55%	5	45,45%
REALIZADOR/A	8	5	63,78%	3	36,22%
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	71	30	42,43%	41	57,57%
REDACTOR/A AUDIOV PRÁCTICAS	12	4	38,23%	7	61,77%
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	2	2	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	3	1	33,33%	2	66,67%
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	5	5	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	16	16	100,00%	0	0,00%
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	7	6	86,58%	1	13,42%
TÉCNICO/A INFORM/A PRÁCTICAS	1	1	100,00%	0	0,00%
TELEFONISTA	2	0	0,00%	2	100,00%

Y por último las especialidades en **Radio Castilla-La Mancha** se distribuyen de la siguiente manera:

Especialidades RADIO	Total	Nº Hombres	% Hombres	Nº mujeres	% Mujer
ADMINISTRATIVO/A	3	1	42,36%	2	57,64%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3	3	100,00%	0	0,00%
AYUDANTE DE PROD PRÁCTICAS	1	1	100,00%	0	0,00%
DIRECTIVO/A	2	2	100,00%	0	0,00%
EXCLUIDA	2	1	47,85%	1	52,15%
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	26	18	71,53%	7	28,47%
REDACTOR/A AUDIOV PRÁCTICAS	7	2	31,69%	5	68,31%
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	8	7	87,67%	1	12,33%
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO	2	2	100,00%	0	0,00%

Retribuciones

Todos los conceptos salariales recogidos en el texto del IV 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.

Auditoria Salarial

En lo que respecta a la fiscalización y control de las cuentas de CMM, le corresponde a las Cortes de Castilla-La Mancha ejercer el control de la actuación del Ente Público y de sus sociedades a través de la Comisión de Control del Ente Público de Radio-Televisión de Castilla-La Mancha.

La fiscalización de la actividad económica y financiera del Ente Público y de sus sociedades dependientes, Televisión y Radio Autonómica, se lleva a cabo a través del Órgano de Control Financiero de la Intervención General de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital de la JCCM.

Además, tanto el Ente Público, como la Televisión y la Radio están sometidos al control de la Cámara de Cuentas de Castilla la Mancha, sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder al Tribunal de Cuentas.

Asimismo, tanto la Televisión como la Radio Autonómica de Castilla-La Mancha, están legalmente obligadas a someter a auditoría las cuentas anuales del ejercicio 2023 y 2022, tanto por la Ley de Sociedades de Capital, como por la propia Ley de Presupuestos de la Comunidad. Mediante Ley 9/2022 de 22 de diciembre de 2022, se aprobaron los Presupuestos Oficiales de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha para 2023.

Si se analizan las retribuciones bases de los trabajadores y trabajadoras por sexo, se observa que hay desequilibrio en algunas especialidades profesionales, unas por estar masculinizadas y otras feminizadas.

En CMM el salario base de las personas trabajadoras es el mismo para cada una de las especialidades profesionales, independientemente del género. Si bien analizando los datos se puede observar que existen diferencias en los salarios base en función del sexo por varias razones:

- Una de ellas es porque se considera que las personas indefinidas fijas que asumen cargos de dirección y asumen funciones y responsabilidades, incrementan su salario base. Estos contratos asimilados a la especialidad profesional en la que tienen plaza fija, desvirtúan las tablas salariales afectando a los salarios promedio.
- Otra de ellas se debe a que la armonización de los salarios se hace por los días cotizados a la Seguridad Social (a 365) de las excedencias y las sustituciones, sin tener en cuenta las reducciones de jornada, que ya cotizan al 100%, lo que desvirtúa igualmente las tablas salariales en aquellas especialidades en las que se producen.

7.6 Conciliación y corresponsabilidad

CMM:

	Totales			Totales		
	Hombres	Mujeres	CMM	Hombres	Mujeres	CMM
Reducciones de Jornada	13	31	44	30%	70%	100%
Permisos por hospitalización	10	3	13	77%	23%	100%
Bajas por enfermedad	183	199	382	48%	52%	100%
Bajas por accidente laboral	4	3	7	57%	43%	100%
Permiso por nacimiento	13	4	17	76%	24%	100%
permisos por lactancia	5	2	7	71%	29%	100%
Excedencia voluntaria	3	6	9	33%	67%	100%
Excedencias por cuidados de menores	2	10	12	17%	83%	100%
Por cuidado de familiares	1	0	1	100%	0%	100%
Turnos partidos	8	7	15	53%	47%	100%

De los datos sobre conciliación y corresponsabilidad cabe destacar la situación de desigualdad en las siguientes medidas de conciliación: reducciones de jornada, excedencias voluntarias y las

excedencias por cuidados de menores. Esta situación se mantiene desde planes anteriores en las tres empresas que componen CMM.

Las reducciones de jornada continúan siendo más solicitadas por las mujeres, habiéndose producido un notable incremento de las mismas (70% mujeres frente al 30% de hombres). Lo mismo sucede con las excedencias por cuidados de menores (83% mujeres frente al 17% hombres).

El Ente Público:

ENTE	Totales			Totales		
	Hombres	Mujeres	Ente	Hombres	Mujeres	Ente
Reducciones de Jornada	2	8	10	20%	80%	100%
Permisos por hospitalización	3	2	5	60%	40%	100%
Bajas por enfermedad	35	36	71	49%	51%	100%
Bajas por accidente laboral	1	2	3	33%	67%	100%
Permiso por nacimiento	3		3	100%	0%	100%
Permisos por lactancia	1		1	100%	0%	100%
Excedencia voluntaria	3	3	6	50%	50%	100%
Excedencias por cuidados de menores	1	2	3	33%	67%	100%
Por cuidado de familiares			0			0%
Turnos partidos	4	3	7	57%	43%	100%

Televisión:

TELEVISIÓN	Totales			Totales		
	Hombres	Mujeres	TV	Hombres	Mujeres	TV
Reducciones de Jornada	10	20	30	33%	67%	100%
Permisos por hospitalización	7	1	8	88%	13%	100%
Bajas por enfermedad	132	150	282	47%	53%	100%
Bajas por accidente laboral	3	1	4	75%	25%	100%
Permiso por nacimiento	10	4	14	71%	29%	100%
Permisos por lactancia	4	2	6	67%	33%	100%
Excedencia voluntaria		3	3	0%	100%	100%

Excedencias por cuidados de menores	1	8	9	11%	89%	100%
Por cuidado de familiares	1		1	100%	0%	100%
Turnos partidos	4	4	8	50%	50%	100%

Y, por último, Radio:

RADIO	Totales			Totales		
	Hombres	Mujeres	RADIO	Hombres	Mujeres	RADIO
Reducciones de Jornada	1	3	4	25%	75%	100%
Permisos por hospitalización			0			
Bajas por enfermedad	16	13	29	55%	45%	100%
Bajas por accidente laboral			0			
Permiso por nacimiento			0			
Permisos por lactancia			0			
Excedencia voluntaria			0			
Excedencias por cuidados de menores			0			
Por cuidado de familiares			0			
Turnos partidos			0			

En relación a las jornadas de trabajo, teniendo en cuenta que CMM como medio de comunicación presta servicio durante 24 horas al día, de lunes a domingo, el Convenio Colectivo establece una asignación horaria anual. La Comisión Paritaria es la encargada de la asignación de turnos, si bien, hay horarios que se asignan directamente por parte de la Dirección en función de las necesidades del servicio.

Desagregado por sexo y empresa los turnos a 31 de diciembre de 2023 de toda la plantilla son los siguientes:

JORNADAS CMM	Ente Público		Televisión		Radio	
	Nº Hombres	Nº mujeres	Nº Hombres	Nº mujeres	Nº Hombres	Nº mujeres
Turno mañana	20	35	112	85	12	9
Turno tarde	9	3	63	31	11	3
Turno partido	20	19	22	20	9	1
Turno F/S intensivo	1	3	24	13	5	1
Turno F/S reducido	0	0	2	3	3	0
Turno nocturno	0	0	2	0	1	1

7.7 Infrarrepresentación femenina

A pesar de que la Dirección General recae en una mujer, la mayoría de directivos, cargos de responsabilidad y puestos intermedios continúan ostentándolos hombres.

En Alta Dirección persiste el desequilibrio entre mujeres y hombres (2 mujeres y 7 hombres). Lo mismo sucede con las jefaturas, donde hay 17 hombres frente a 11 mujeres.

La estructura organizativa refleja que a los puestos de responsabilidad, liderazgo y coordinación siguen llegando más hombres que mujeres.

No existe representación equilibrada en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), 14 mujeres frente a 9 hombres.

El último Consejo de Administración de CMM, de 2023, no cumple con el requisito legal de ser paritario, si bien los nombramientos de los Consejeros no dependen del Ente Público de Radio Televisión de Castilla-La Mancha.

7.8 Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

En lo que respecta a la utilización del lenguaje inclusivo CMM cuenta con los siguientes documentos:

- Decálogo de buenas prácticas sobre contenidos para evitar la visión y el lenguaje sexista.
- Recomendaciones para el tratamiento informativo de casos de violencia machista.

Mayoritariamente se sigue utilizando el uso del masculino genérico, si bien hay una especial sensibilidad en que los documentos corporativos recojan un lenguaje no sexista.

CMM no cuenta con un plan de comunicación ni con un manual interno de comunicación común para todos los departamentos, si bien en el marco del convenio de colaboración que CMM tiene con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, nos acogemos a la Guía de comunicación incluyente y no sexista en los medios de comunicación “Más que palabras”.

7.9 Comunicación y relaciones con el exterior

Castilla-La Mancha Media mantiene el compromiso de desarrollar acciones y contenidos que visibilicen la igualdad entre mujeres y hombres, dentro y fuera de nuestro ámbito laboral.

Principal impulsor de esta tarea es la Comisión de Igualdad que cada ejercicio trabaja en la promoción de medidas que rompan con los estereotipos de género, tales como charlas, mesas redondas, jornadas o formaciones específicas. Estas acciones se llevan a cabo tanto en el ámbito

interno de las tres empresas como en el exterior del grupo, contribuyendo a que haya una presencia de CMM en Instituciones, Organismos, Asociaciones o Colectivos que trabajen en pro de la Igualdad.

Fruto de estas acciones y compromisos son, por ejemplo, las “píldoras” informativas periódicas que se envían a todas las personas trabajadoras de CMM en materia de Igualdad; la campaña “Soy tu Voz”; la participación activa de los profesionales de CMM en Jornadas, mesas redondas o ponencias; o el montaje de un ciclo de exposiciones en las instalaciones de CMM para visualizar la presencia de la mujer en nuestra sociedad.

En definitiva, acciones positivas que contribuyen a que CMM trabaje para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Medidas transversales que afectan y se desarrollan en el Ente, la Radio y la Televisión de Castilla-La Mancha.

Además, con las empresas proveedoras se incorpora una cláusula de obligado cumplimiento dentro de las condiciones generales según la cual las empresas adjudicatarias deben cumplir con los requerimientos legales sobre los Planes de Igualdad y desarrollar medidas en materia de Igualdad de Género.

Teniendo en cuenta que varias de las vías de la comunicación externa son las páginas web y las redes sociales, es necesario estar vigilantes para que la comunicación a través de estos medios digitales vele en pro de la Igualdad, así como dotar de contenido la pestaña en CMMPlay de Igualdad en el que el usuario de la Web tenga acceso a toda la información existente en CMM en materia de Igualdad.

7.10 Formación

En relación a la formación se desglosa entre el nivel formativo de la plantilla y la formación que se lleva a cabo a través de CMM.

- El análisis del **nivel de formación** de la plantilla de CMM, desagregada por sexo, refleja que en titulación de máster, doctorado y licenciatura/grado hay un total de 405 personas, 223 mujeres y 182 hombres, lo que representan un porcentaje de 55,06 % mujeres y 44,94% hombres.

Con una Diplomatura y/o Formación Profesional Superior, enseñanzas de grado medio y bachillerato en CMM hay 68 mujeres (31,78 %) y 146 hombres (68,22%).

Con la formación básica de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Graduado Escolar hay un total de 30 personas, 6 mujeres (20%) y 24 hombres (80%).

- **Formación en materia de Igualdad:** Todas estas formaciones se canalizan a través de la Comisión de Formación. Destacando las siguientes:

- Formación obligatoria en materia de Igualdad.
- Formación en Aplicación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Nuevas masculinidades.
- Máster especializado en Agentes de Igualdad.
- Liderazgo Femenino.

Las formaciones voluntarias cuentan con mayor porcentaje de participación femenina, lo que manifiesta el mayor interés de mujeres por el aprendizaje en materia de Igualdad. Mientras que los hombres mayoritariamente asisten cuando la formación es obligatoria.

CMM ha publicado y puesto a disposición de la plantilla trípticos sobre la aplicación del protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como trípticos y píldoras informativas del III Plan de Igualdad.

7.11 Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

CMM cuenta un Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y acoso por razón de sexo como anexo V al IV Plan de Igualdad de CMM que formará parte del presente Plan.

7.12 Violencia de género

CMM cumple la normativa estatal y autonómica, asimismo en el Convenio Colectivo y el Plan de Igualdad vigentes se recogen medidas de protección de las víctimas dentro del ámbito laboral.

Además, CMM lleva a cabo actuaciones para la concienciación social con motivo de los días internacionales vinculados a la lucha contra la violencia machista, entre ellos el 25N.

7.13 Salud laboral

Los protocolos de actuación en materia preventiva de CMM se abordan desde una perspectiva de género, ya que las evaluaciones tienen en cuenta las diferentes especificaciones que la norma requiere para hombres y mujeres.

Se adaptan los puestos de las embarazadas y si no es posible se tramitan las prestaciones de riesgo durante el embarazo.

Respecto de los equipos de protección individual, no existe un catálogo específico adaptado a la morfología femenina, pero se tiene en cuenta en la adquisición de aquellos equipos que requieren esta adecuación. Y se consulta al Comité de Seguridad y Salud.

El responsable de los coches de empresa tiene un cinturón de seguridad adaptado a disposición de las embarazadas para que lo utilicen cuando se suban a los mismos.

A los reconocimientos iniciales y periódicos de vigilancia de la salud se han añadido pruebas complementarias de medición de hemoglobina, hierro, ferritina, TSH y PSA.

El informe de siniestralidad laboral desagregado por sexo en 2023 sería el siguiente:

	CONTINGENCIAS PROFESIONALES Y OTRAS PRESTACIONES							
	Total Accidente de trabajo		Total Enfermedad Profesional		Total Riesgo Durante el embarazo y lactancia natural		Total Prestación cuidado de menores con enfermedad grave	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ENTE	0	2	0	0	0	0	1	0
TELEVISIÓN	3	1	0	0	0	0	0	0
RADIO	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	3	0	0	0	0	1	0

Todas las personas que se incorporan a CMM deben realizar la formación obligatoria en el “Curso Básico de Riesgos en el puesto de trabajo”.

8 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

CMM como medio de comunicación de titularidad pública se marca en este Plan de Igualdad los siguientes objetivos generales y específicos.

Objetivos generales:

- Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo de CMM.
- Integrar la perspectiva de género en la empresa de forma transversal.
- Promover una cultura organizativa sensible a los valores de la Igualdad.

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva evitando que se generen discriminaciones y desigualdad salarial.
- Como medio de comunicación público, prestar especial cuidado y atención a los contenidos que se emiten.
- Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras de CMM, así como fomentar la corresponsabilidad laboral.
- Garantizar un entorno organizativo libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Prestar atención específica a las situaciones que requieran especial protección como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.
- Continuar formando a la plantilla de CMM en materia de Igualdad, así como formación específica y especializada en las áreas en las que se determinen en este Plan.
- Favorecer la incorporación de las mujeres a los puestos de responsabilidad.
- Implementar métodos de comunicación interna y externa que no utilicen terminología sexista.
- Aplicar la perspectiva de género a la salud laboral

En base a estos objetivos el IV Plan de Igualdad se centra se centra en las siguientes acciones:

1. Condiciones de trabajo.
2. Especialidad profesional.
3. Selección, contratación y promoción profesional.
4. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial.
5. Infrarrepresentación femenina.
6. Uso del Lenguaje e imagen no sexista e inclusivo.
7. Comunicación y relaciones con el exterior.
8. Formación.
9. Liderazgo y estrategia
10. Prevención del acoso sexual y contra el acoso por razón de sexo.
11. Violencia de género.
12. Salud laboral.

9 ACCIONES CONCRETAS

El presente Plan de Igualdad se ha desarrollado en base a los últimos datos relativos a 2023, así como al último Informe de seguimiento y evaluación anual del III Plan de Igualdad.

9.1 Condiciones de trabajo

9.1 CONDICIONES DE TRABAJO

9.1.1. Pactos de trabajo

Objetivo general:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical y erradicar la brecha salarial entre mujeres y hombres, aplicando un sistema transparente.
Descripción de las medidas	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.
Responsables	Responsable de cada área
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	En el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	Pactos de trabajo que se acuerden en el año natural
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.1.2. Compensación pérdida retributiva

Objetivo general:	Ayuda para compensar la pérdida retributiva de las personas trabajadoras a consecuencia del uso de sus derechos de conciliación familiar y laboral.
Descripción de las medidas	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%.
Responsables	Comisión Acción Social
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	A partir de la entrada en vigor del nuevo Reglamento de Acción Social.
Indicadores de seguimiento	
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.1.3. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo general:	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
Descripción de las medidas	• Reducir al mínimo imprescindible las alteraciones horarias, los turnos partidos y el cambio de día de trabajo para las personas trabajadoras fomentando así la conciliación y la corresponsabilidad, asignando preferentemente estos cambios y turnos a los trabajadores o las trabajadoras que los soliciten voluntariamente. • Adaptación de la jornada por razones de conciliación sin reducción horaria. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar en caso de: - Hijos/as menores de 12 años o mayores de 12 años cuando necesiten cuidados directos. - Cuidado del cónyuge o pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta 2º grado. - Para el cuidado de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio de la persona trabajadora y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas. • 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. • 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. • Adaptación de la jornada en los casos de mediación familiar u orientación e intervención familiar, para hijos menores de 18 años, con el objeto de facilitar al trabajador/a la posibilidad de acudir a consultas especializadas, siempre y cuando estén debidamente acreditadas y en centros públicos. • Facilitar el disfrute del permiso parental de hasta 8 semanas por cada hijo menor de 8 años, de acuerdo a la normativa vigente. • Promover la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo. • Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia. Las personas trabajadoras que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. CMM podrá conceder esta adaptación cuando la misma ayude a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la incorporación efectiva y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. • Recomendación, desde la Comisión de Igualdad de la redacción del Reglamento de teletrabajo en el marco de la negociación del próximo Convenio Colectivo, conforme a la normativa reguladora del mismo, como medida de corresponsabilidad acorde a las peticiones de gran parte de la plantilla a través del cuestionario de opinión sobre igualdad entre mujeres y hombres. • En casos excepcionales, justificados y, en todo caso, previo acuerdo individual entre el trabajador y la Dirección, se facilitará el trabajo en remoto o a distancia para favorecer la conciliación familiar de las personas trabajadoras. Esta medida se pondrá en marcha siempre y cuando sea posible por las características de las funciones a realizar en cada puesto de trabajo, hasta que se regule en un Reglamento.
Responsables	Dirección de CMM y Responsables de área
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	En el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	• Número de alteraciones. • Número de turnos partidos. • Número de adaptaciones de jornada solicitadas • Número de trabajadores/as que se han acogido a los permisos parentales • Número de personas que se acogen al permiso parental.

Recursos asociados	Solicitudes de trabajo en remoto o a distancia
OBSERVACIONES	La adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia, es una medida que recoge el II Plan Concilia de la Administración autonómica, que sumamos al IV Plan de Igualdad de CMM.

9.2 Especialidad profesional

9.2 ESPECIALIDAD PROFESIONAL

9.2.1. Registro de especialidades	
Objetivo general:	Analizar con detalle las especialidades profesionales masculinizadas y feminizadas, al objeto de corregir los desequilibrios que se producen.
Descripción de las medidas	Hacer 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. RRHH deberá dar traslado a cada departamento de dicho registro, para que lo tengan en cuenta a la hora de solicitar nuevas contrataciones.
Responsables	Dirección RR.HH. y responsables de cada departamento
Personas destinatarias	
Plazo de ejecución	En el primer año de vigencia. Evaluación anual.
Indicadores de seguimiento	Registro de especialidades profesionales desagregado por sexo
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.2.2. Prioridad contrataciones	
Objetivo general:	Equilibrar la presencia de mujeres en especialidades profesionales masculinizadas.
Descripción de las medidas	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. Para contrataciones en prácticas, cuando no haya perfiles en las Bolsas de Trabajo, mantener el criterio mencionado.
Responsables	Dirección CMM
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.

Plazo de ejecución	En el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	- Número de contrataciones fuera de bolsa teniendo en cuenta el género menos representado en la especialidad profesional. - Informe justificado de proceso de contratación.
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.3 Selección, contratación y promoción profesional

9.3 SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

9.3.1. Contratación con empresas externas	
Objetivo general:	Cualquier empresa que se vincule laboralmente con CMM deberá acreditar un compromiso con la Igualdad.
Descripción de las medidas	Contratación empresas externas. Se dará una puntuación adicional a aquellas empresas que tengan planes de Igualdad o medidas de igualdad de género.
Responsables	Dirección CMM
Personas destinatarias	Empresas externas
Plazo de ejecución	En el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	Documentación: Planes de Igualdad o documentos vigentes durante la duración del contrato.
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.3.2. Criterios contratación	
Objetivo general:	Establecer un procedimiento objetivo de acceso a CMM basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad.
Descripción de las medidas	Crear Bolsas de trabajo en todas las especialidades profesionales pendientes, y actualizar aquellas que no son funcionales por la antigüedad de las mismas, de acuerdo al reglamento de Bolsas de Trabajo. Se insta a la Dirección de CMM a que las que quedan por constituir, se implementen en el menor tiempo posible, priorizando aquellas especialidades profesionales masculinizadas con nula presencia de mujeres. La Comisión de Contratación elaborará un calendario de ejecución que será remitido a la Comisión de Igualdad para su seguimiento. 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.

Responsables	Comisión de Contratación. RRHH.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor IV Plan Igualdad hasta el 31 de diciembre de 2028.
Indicadores de seguimiento	Número de contratos anuales, a fecha 31 de diciembre, por especialidad, sexo y empresa. Calendario de ejecución
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.3.3 Contratación

Objetivo general:	Incrementar la contratación de mujeres para conseguir una igualdad real y efectiva en las especialidades profesionales en las que están menos representadas.
Descripción de las medidas	• 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. Esta línea de actuación se debe definir en la Comisión de Contratación. • Todas 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 Dirección de RRHH. • Activar mecanismos para incrementar la incorporación de mujeres en aquellas áreas o departamentos donde se ha identificado que están infrarrepresentadas, hasta conseguir la paridad. • Hacer campañas de información dirigidas a mujeres estudiantes que se estén formando en especialidades masculinizadas, para que conozcan mujeres referentes de CMM.
Responsables	RRHH y Comisión de Contratación
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	En el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	• Número de contratos anuales, a fecha 31 de diciembre, por especialidad, sexo y empresa. • Bolsas de trabajo de nueva creación.
Recursos asociados	Comisión de Contratación
OBSERVACIONES	

9.3.4. Formación Igualdad

Objetivo general:	Todas las personas que intervengan en cualquier proceso de selección o contratación tengan formación en Igualdad.
-------------------	---

Descripción de las medidas	Las personas integrantes de todas las Comisiones existentes en CMM, y quienes intervengan en los procesos de selección de personal deben estar formadas en materia de Igualdad.
Responsables	Comisión de Igualdad y Comisión de Formación
Personas destinatarias	Integrantes de las Comisiones de CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual.
Indicadores de seguimiento	- Acciones formativas impartidas con carácter anual. - Número de personas que han recibido la formación, desagregadas por sexo y empresa.
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.3.5. Promoción profesional	
Objetivo general:	Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional a todas las personas trabajadoras de CMM
Descripción de las medidas	- 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. - 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 - Garantizar la constitución de tribunales paritarios en todos los procesos de promoción profesional y ascenso. - 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. - Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección y modificarlos para eliminar las cuestiones no relacionadas con las funciones específicas del puesto tales como el estado civil, número de hijas/os, edad, etc. - 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. - Con el objetivo de cumplir con la paridad se recomienda que en caso de que se generen vacantes en puestos de responsabilidad (jefaturas, coordinación, edición, etc.) se pueda optar a ellos a

	través de medios accesibles que regulará la Comisión de Contratación mediante un procedimiento específico.
Responsables	Dirección CMM y Comisión de contratación
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	- Número de procesos de promoción - Número de ascensos.
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.4 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial

9.4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

9.4.1. Igualdad retributiva	
Objetivo general:	Garantizar el principio de igualdad retributiva y la objetividad de la política salarial.
Descripción de las medidas	- De cara al diagnóstico de situación anual, realizar un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, analizando todos los complementos salariales (antigüedad, horas extra, presentación, edición de programas y coordinación de equipos, complemento de puesto y función de especial responsabilidad, complemento de organigrama, etc.) y desagregando los datos por especialidades profesionales, áreas y empresas. - Cuantificar la brecha salarial por especialidades profesionales. - Realizar un análisis estadístico de las retribuciones de mujeres y hombres desagregadas por género y empresa, desglosado por especialidades profesionales, áreas y departamentos, extrayendo del total de la especialidad profesional al personal con funciones de especial responsabilidad y al personal temporal, para poder plasmar los datos retributivos de la manera más transparente y fiel a la realidad posible con el fin de evitar disfunciones en los resultados. Para ello, dotar con medios técnicos al Departamento de RR.HH. - Se recomienda que en el marco de la negociación del V Convenio Colectivo se incluyan complementos retributivos que ayuden a paliar la brecha salarial. Para ello se tomará como referencia los informes de seguimiento del Plan de Igualdad. - Garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la asignación de complementos salariales, eliminando cualquier

	brecha salarial derivada de prácticas discrecionales, fomentando un sistema transparente basado en méritos y criterios objetivos. Se propondrá esta medida a la Comisión Paritaria.
Responsables	RR.HH. Comisión de Contratación, Comisión Paritaria y Comisión de Igualdad
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	Diagnóstico anual
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.5 Infrarrepresentación femenina

9.5 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

9.5.1. Techos de cristal	
Objetivo general:	Lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las especialidades profesionales, con especial atención a los puestos de responsabilidad de CMM.
Descripción de las medidas	- 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. - 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 mujeres de la plantilla. 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. - 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.
Responsables	Dirección General CMM, Dirección CMM
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	En cada nombramiento. Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	- Relación de nombramientos que se produzcan anualmente - Registro nivel formativo.

Recursos asociados

OBSERVACIONES

9.5.2. Representación equilibrada

Objetivo general:	Priorizar la contratación femenina hasta conseguir la paridad en aquellas especialidades profesionales masculinizadas.
Descripción de las medidas	En las especialidades profesionales donde existe infrarrepresentación femenina establecer que haya al menos una candidatura femenina en cada proceso de contratación. Esta candidatura se priorizará sobre las masculinas hasta conseguir la paridad. En caso de no cumplirse este objetivo, deberá acreditarse mediante un informe detallado por el departamento correspondiente.
Responsables	Dirección de RRHH
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	- Número de contrataciones de mujeres y hombres en cada departamento donde existe infrarrepresentación femenina. - Número de informes
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.5.3. Mujeres referentes

Objetivo general:	Visibilizar a las mujeres que trabajan en los departamentos masculinizados.
Descripción de las medidas	- Organizar encuentros con trabajadoras de CMM de los departamentos técnicos masculinizados para que sean referentes de niñas y mujeres. La Comisión de Igualdad promocionará esta acción con carácter anual teniendo en cuenta la disposición y disponibilidad de las trabajadoras de participar en esta medida, con el acuerdo y la colaboración de Dirección, contemplando esta acción como trabajo efectivo. - Para visibilizar a las mujeres en aquellas especialidades profesionales en las que están infrarrepresentadas, las y los responsables de Comunicación que se encargan de hacer las visitas guiadas, destacarán la presencia de mujeres en los departamentos masculinizados. - Creación de contenidos para redes sociales que visibilice a las trabajadoras de CMM en aquellos departamentos con escasa presencia femenina, haciendo especial hincapié en las áreas técnicas.
Responsables	Comisión de Igualdad, Departamento de Comunicación y Dirección de Contenidos Digitales.

Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	- Número de acciones al año llevadas a cabo en cada departamento. - Calendario anual de los encuentros con las mujeres referentes.
Recursos asociados	Departamentos con infrarrepresentación femenina
OBSERVACIONES	

9.6 Comunicación y relaciones con el exterior

9.6 Comunicación y relaciones con el exterior

MEDIDAS GENERALES	
9.6.1 Compromiso CMM	
Objetivo que persigue / general:	Visibilizar los contenidos de Igualdad tanto a nivel externo como a nivel de CMM
Descripción de las medidas	- Fomentar la difusión y el conocimiento de las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. - Poner en marcha contenidos específicos que aborden la ruptura de estereotipos - Organización de conferencias o jornadas con Organismos y/o Asociaciones en materia de Igualdad
Responsables	Comisión de Igualdad Y Dirección de Comunicación
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	Número de campañas internas y externas realizadas y temática de los contenidos
Recursos asociados	Dirección de informativos Televisión y Radio, Dirección de Contenidos Digitales, Dirección de Contenidos y Programación
OBSERVACIONES	

9.6.2. Campañas de comunicación	
Objetivo general:	Llevar a cabo campañas periódicas y divulgativas de hitos significativos relacionados con la igualdad
Descripción de las medidas	- Elaborar un calendario de fechas significativas que tengan que ver con la Igualdad entre mujeres y hombres, tales como: –11 de febrero → Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia –8 de marzo → Día Internacional de las mujeres

	–15 de octubre → Día de la mujer rural. –25 de noviembre → Día Internacional de la lucha contra la violencia de las mujeres • Elaborar un plan anual que recoja temáticas mensuales sobre Igualdad. Estos contenidos, que definirá la Comisión de Igualdad, se difundirán en Radio, Televisión y Plataformas Digitales. • Fomentar los acuerdos de colaboración para llevar a cabo Exposiciones en las instalaciones de CMM.
Responsables	Comisión de Igualdad Y Dirección de Comunicación
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	Número de campañas internas y externas realizadas y temática de los contenidos
Recursos asociados	Direcciones de Radio, de Televisión y de Contenidos Digitales.
OBSERVACIONES	

COMUNICACIÓN EXTERNA	
9.6.3 Visibilizar el espacio de Igualdad en CMM	
Objetivo general:	Dar difusión al compromiso de CMM con la Igualdad, visibilizar el papel de las mujeres, erradicar los estereotipos y prevenir la violencia de género.
Descripción de las medidas	• Promover programas específicos en Radio, Televisión, contenidos Digitales y Multimedia, dirigidos a concienciar sobre la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en colectivos como la juventud y en el mundo rural. • Mantener los muros y cortinillas tanto en Radio como en Televisión sobre el tratamiento informativo de la violencia de género. 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). • Promover en CMM charlas, conferencias o seminarios dirigidos a visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres impartidos por profesionales expertos/as en igualdad y colectivos, asociaciones, organizaciones, etc. que trabajan en pro de la Igualdad. • 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. • Fomentar la presencia e imagen de compromiso de CMM en campañas o actos externos relacionados con la Igualdad y contra la violencia machista. • 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. • 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. • Publicación de notas de prensa
Responsables	Dirección de informativos Televisión y Radio, Dirección de Contenidos Digitales, Dirección de Contenidos y Programación y Comisión de Igualdad.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM y toda la población Castellano-manchega
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	Informe de seguimiento anual
Recursos asociados	Dirección de informativos Televisión y Radio, Dirección de Contenidos Digitales y Dirección de Contenidos y Programación.
OBSERVACIONES	

9.6.4. Agente de Igualdad	
Objetivo general:	Crear la figura de Agente de Igualdad en CMM
Descripción de las medidas	• 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.
Responsables	Dirección General de CMM
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	A la entrada en vigor del IV Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Informes anuales y/o cualquier otra documentación generada sobre Igualdad en CMM
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.6.5. Publicidad e imagen corporativa	
Objetivo general:	Ofrecer una imagen igualitaria y equilibrada y una correcta representación de mujeres y hombres en CMM (Web y RRSS)
Descripción de las medidas	• Vigilar que la publicidad que se emite en CMM no perpetúe los estereotipos de género. • Mejora de la visibilidad y mantenimiento del espacio de Igualdad en la web y Redes sociales de CMM, promoviendo un portal específico dedicado a la Igualdad.
Responsables	Dirección de Comunicación y Dirección de Contenidos Digitales y Dirección de Desarrollo de Negocio.

Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	Informe de seguimiento anual
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

COMUNICACIÓN INTERNA	
9.6.6 Intranet	
Objetivo general:	Visibilizar el espacio de Igualdad en la Intranet
Descripción de las medidas	Facilitar el acceso a todos los documentos corporativos en materia de Igualdad
Responsables	Comisión de Igualdad
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.6.7. Difusión de contenidos sobre Igualdad	
Objetivo general:	Difusión de contenido sobre materia de Igualdad
Descripción de las medidas	- Continuar visibilizando e informando de las medidas y las acciones concretas que recoge el IV Plan de Igualdad. - Continuar nutriendo de contenido la biblioteca de Igualdad de CMM. - Elaborar y distribuir un folleto informativo sobre el IV Plan de Igualdad de CMM a todo el personal de la casa, así como a las nuevas incorporaciones. - Difundir a través de los canales disponibles (web, redes sociales, Pantalla, intranet...) aquellas actuaciones que se desarrollen en CMM relacionadas con la Igualdad y la lucha contra la violencia de género.
Responsables	Comisión de Igualdad
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	Número de píldoras informativas enviadas con carácter anual

Recursos asociados
OBSERVACIONES

9.6.8 Documentos de trabajo

Objetivo general:	Crear, revisar y/o actualizar los documentos de los que dispone CMM para el uso de la comunicación.
Descripción de las medidas	- En CMM existe un Decálogo de buenas prácticas sobre contenidos para evitar la visión y el lenguaje sexista y unas recomendaciones de obligado cumplimiento para el tratamiento informativo de casos de violencia machista (véase anexos II y III de este Plan de Igualdad). - Elaborar un manual de comunicación incluyente y no sexista que abarque todos los ámbitos de CMM. Así como utilizar documentos de instituciones o entidades que trabajen en pro de la Igualdad y que nos sirvan para nuestro desarrollo profesional, tales como la “Guía de comunicación incluyente y no sexista para medios de comunicación. Más que palabras”, elaborada por el Instituto de la Mujer de CLM.
Responsables	Comisión de Igualdad. Agente de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de CMM
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	
Recursos asociados	Direcciones de Informativos Televisión, Radio y Digital. Documentación.
OBSERVACIONES	

9.7 Formación

9.7 FORMACIÓN

9.7.1. Propuestas de formación

Objetivo que persigue:	Que la plantilla de CMM reciba formación en materias de Igualdad.
Descripción de las medidas	La Comisión de Igualdad propondrá, en los plazos establecidos por la Comisión de Formación, propuestas de cursos y formaciones específicas en materia de Igualdad. La Comisión de Formación elaborará con carácter anual un informe de la formación impartida en el año, desagregado por sexo y por empresas.
Responsables	Comisión de Igualdad y Comisión de Formación. Agente de Igualdad.

Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del IV Plan de Igualdad. Anualmente
Indicadores de seguimiento	- Número de personas formadas anualmente. - Acciones formativas realizadas. - Número de participantes desagregado por sexo.
Recursos asociados	Comisión de Formación, que elaborará el informe anual de Formación.
OBSERVACIONES	

9.7.2. Participación	
Objetivo general:	Facilitar la asistencia a las formaciones, de forma accesible a toda la plantilla.
Descripción de las medidas	Continuar estableciendo criterios objetivos para asistir a los cursos de formación, evitando la desigualdad, facilitando la conciliación y la corresponsabilidad para poder asistir.
Responsables	Responsables de Área.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Continuo. Durante la vigencia del IV Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	- Número de personas que hacen formación. - Número de personas que hacen formación dentro/fuera de jornada.
Recursos asociados	Comisión de Formación.
OBSERVACIONES	

9.7.3 Perspectiva de género	
Objetivo general:	Integrar la perspectiva de género en las formaciones que se impartan organizadas por CMM.
Descripción de las medidas	La formación se realizará teniendo en cuenta la perspectiva de género.
Responsables	Comisión de Formación y Comisión de Igualdad
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual.
Indicadores de seguimiento	- Acciones formativas y de sensibilización que se realicen. - Número de participantes desagregadas por sexo en las formaciones realizadas.
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.7.4. Actualización formativa	
Objetivo general:	Actualización formativa y reciclaje.
Descripción de las medidas	Facilitar y garantizar el acceso a la formación a 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.
Responsables	Comisión de Formación y Responsables de cada Departamento
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del IV Plan de Igualdad. En cada caso dependiendo de las formaciones impartidas.
Indicadores de seguimiento	- Número de personas que acceden a esta medida. - Continuar comunicando la oferta formativa a toda la plantilla incluyendo las personas en situación de excedencia por cuidado de familiares o menores.
Recursos asociados	RR.HH.
OBSERVACIONES	

9.7.5. Formación básica en Igualdad	
Objetivo general:	Impartir formación para incorporar la perspectiva de género en la comunicación audiovisual.
Descripción de las medidas	Dar continuidad a la formación obligatoria que se viene impartiendo en CMM a toda la plantilla.
Responsables	Comisión de Formación.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual.
Indicadores de seguimiento	Número de personas participantes anualmente.
Recursos asociados	Responsables de cada Área y los requeridos en cada caso.
OBSERVACIONES	

9.7.6 Formación en Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Objetivo general:	Ofrecer a las personas trabajadoras un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción de las medidas	Fomentar en la plantilla el conocimiento del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Realizar formación específica sobre Prevención del Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Responsables	Comisión de Igualdad y Comisión de Formación
Personas destinatarias	Personal Directivo, Responsables con personal a su cargo, RLT y Comisión de Igualdad, así como al resto de la plantilla en posteriores convocatorias.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del IV Plan de Igualdad. Siempre que sea necesario como reciclaje de conocimientos o por cambios en la legislación.

Indicadores de seguimiento	Acciones formativas realizadas con carácter anual
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.7.7. Formación obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en el puesto de trabajo con perspectiva de género

Objetivo general:	Integrar la perspectiva de género en la formación de PRL y salud laboral
Descripción de las medidas	Formar a las personas que integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral
Responsables	Comité de Seguridad y Salud Laboral
Personas destinatarias	Comité de Seguridad y Salud Laboral de CMM
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan
Indicadores de seguimiento	• Verificar que se ha incorporado la perspectiva de género en la PRL • Número de acciones formativas • Número de formaciones
Recursos asociados	Comisión de Formación
OBSERVACIONES	

9.7.8 Formación en liderazgo y estrategia

Objetivo general:	Conseguir el equilibrio entre mujeres y hombres en todas las áreas de CMM.
Descripción de las medidas	Formación específica propuesta desde la Comisión de Igualdad y desde otras Entidades u Organismos que colaboran con CMM en materia de Igualdad.
Responsables	Comisión de Igualdad
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM
Plazo de ejecución	Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera.
Indicadores de seguimiento	• Estas formaciones específicas irán dirigidas principalmente a las mujeres, el sexo menos representado en los cargos de responsabilidad. • Formación específica especializada en Liderazgo
Recursos asociados	Comisión de Formación
OBSERVACIONES	

9.7.9. Estrategias de Formación en Igualdad

Objetivo general:	Coordinar, elaborar y desarrollar las líneas de trabajo en materia de Formación en Igualdad
Descripción de las medidas	• Coordinar de la Comisión de Formación e Igualdad

	• Revisar y actualizar los materiales publicados en materia de Igualdad entre mujeres y hombres. • Integrar la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista e inclusivo de forma transversal. • Elaborar y desarrollar el Plan de Igualdad, Protocolos e Informes de seguimiento. • Fomentar la visibilidad de los contenidos de Igualdad en toda la programación de CMM. • Reciclaje de las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad.
Responsables	Comisión de Igualdad
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera
Indicadores de seguimiento	Propuestas formativas en materia de Igualdad de la Comisión de Igualdad. Con carácter anual.
Recursos asociados	Comisión de Formación
OBSERVACIONES	

9.7.10. Comunicación	
Objetivo general:	Visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres y potenciar una imagen real y positiva de las mujeres.
Descripción de las medidas	Promover charlas, conferencias o seminarios de profesionales en CMM, especialmente de los medios de comunicación.
Responsables	Comisión de Igualdad y Comunicación.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual.
Indicadores de seguimiento	• Acciones realizadas anualmente. • Actualizar materiales publicados en materia de Igualdad.
Recursos asociados	Dirección General, Dirección Técnica, Dirección Contenidos Digitales, Dirección de Contenidos y Dirección de Informativos.
OBSERVACIONES	

9.8 Liderazgo y estrategia

9.8 LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

9.8.1. PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Objetivo que persigue / general:	Fomentar la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y reducir la desigualdad estructural en los cargos directivos y organigrama.
----------------------------------	---

Descripción de las medidas	• Seguir fomentando cursos formativos en los que las trabajadoras de CMM ganen competencias, liderazgo y promoción. • Que los puestos de responsabilidad se oferten a mujeres para equilibrar la falta de presencia femenina en el organigrama. • Implicar a la Comisión de Contratación en los procesos de selección para los puestos de responsabilidad.
Responsables	Comisión de Formación, Comisión de Contratación y Dirección.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de CMM
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. Evaluación anual.
Indicadores de seguimiento	• Número de cursos impartidos • Número de nombramientos
Recursos asociados	Comisión de Igualdad
OBSERVACIONES	

9.8.2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	
Objetivo general:	Fomentar y visibilizar el compromiso de CMM con la Igualdad
Descripción de las medidas	• Crear grupos de trabajo de la Comisión de Igualdad con otras instituciones donde las mujeres estén impulsando normas y/o medidas para fomentar la Igualdad. • Organizar con carácter anual un encuentro de Igualdad en el que participen mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo, que se sean influyentes y puedan contribuir a visibilizar el papel de las mujeres en nuestra sociedad. • Planificar encuentros de la Comisión de Igualdad de CMM con otras Comisiones de Igualdad de medios de comunicación.
Responsables	Comisión de Igualdad
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de CMM
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad. Evaluación anual o en el momento en el que surja la situación o circunstancia que lo requiera
Indicadores de seguimiento	Número de reuniones o iniciativas que se hayan llevado a cabo
Recursos asociados	Dirección de Comunicación, Dirección CMM.
OBSERVACIONES	

9.9 Prevención y aplicación del Protocolo de acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Se adjunta Documento como anexo número V.

9.10 Violencia de género

9.10 VIOLENCIA DE GÉNERO

9.10.1. MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general:

Implementar una cultura comprometida en la lucha contra la violencia de género, proporcionando el apoyo necesario a las mujeres víctimas de estas violencias. Mejorando sus derechos legalmente establecidos, contribuyendo así en su mayor medida, a su protección. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán los mismos derechos que las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Descripción de las medidas

- Tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada y decidir el porcentaje de dicha reducción y la duración temporal de la misma. Las trabajadoras mantendrán su retribución íntegra en los casos en que la reducción de jornada sea de un tercio o menos.
- Para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario o de la aplicación de horario flexible.
- Cuando la empresa esté organizada mediante turnos de trabajo, derecho a elegir turno preferente.
- 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.
- En caso de que la trabajadora víctima de violencia de 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.
- 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.
- 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.
- 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.

	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.
Responsables	Dirección RR.HH.
Personas destinatarias	Mujeres trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del IV Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Informe anual de seguimiento
Recursos asociados	Comisión de Igualdad, Departamento Financiero, Comisión Paritaria.
OBSERVACIONES	

9.10.2. ACCIONES ESPECÍFICAS PARA MUJERES EN SITUACIÓN DE RIESGO O EXCLUSIÓN.

Objetivo general:	Apoyo a las trabajadoras que puedan ser objeto de situaciones de riesgo o exclusión social.
Descripción de las medidas	Que la trabajadora pueda acogerse a medidas de flexibilidad horaria o reordenación del tiempo de trabajo, previa acreditación de los servicios sociales competentes.
Responsables	Dirección RR.HH.
Personas destinatarias	Mujeres trabajadoras en CMM
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del IV Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Informe anual de seguimiento
Recursos asociados	Comité de Seguridad y Salud
OBSERVACIONES	

9.10.3 SENSIBILIZACIÓN

Objetivo general:	Sensibilizar a todas las personas trabajadoras de CMM sobre la tolerancia cero a la violencia contra las mujeres y generar un entorno libre de violencia.
Descripción de las medidas	- Renovar y actualizar el convenio vigente con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, así como ampliar este tipo de acuerdos a otras asociaciones u organismos especializados que trabajan para combatir la violencia de género. - Sumarnos a iniciativas como “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, como la que desarrolla la Delegación del Gobierno. - Crear un espacio seguro en CMM para las mujeres víctimas de violencia de género. Virtual y/o físico, tipo buzón. Habilitar una librería violeta. - Revisar y actualizar las recomendaciones para el tratamiento informativo de casos de violencia machista y el Decálogo de

	buenas prácticas sobre contenidos para evitar la visión y el lenguaje sexista, y seguir dándoles difusión. • Sumarnos a las campañas institucionales contra la violencia de género. • Promover charlas, coloquios o jornadas con expertos que trabajen con víctimas de violencia de género. • Informar de los derechos de las víctimas de violencia de género a toda la plantilla, así como de los recursos de los que puede disponer.
Responsables	Comisión de Igualdad
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual.
Indicadores de seguimiento	Informe anual de seguimiento
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

9.11 Salud laboral y Prevención de Riesgos Laborales

9.11 SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

9.11.1. SALUD LABORAL	
Objetivo general:	Garantizar la salud de mujeres y hombres con perspectiva de género y promover el bienestar de quienes desempeñan su actividad laboral en CMM.
Descripción de las medidas	• Promover la inclusión de pruebas específicas para las mujeres en los protocolos de vigilancia de la salud, que actualmente no están incluidas en las licitaciones, tales como mamografía y citología en las mujeres de 40 a 45 años. • Dotar de Equipos de Protección Individual (EPI) adaptadas a la morfología femenina siempre que existan en el mercado.
Responsables	Comité de Seguridad y Salud
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan. Evaluación anual.
Indicadores de seguimiento	• Pruebas médicas específicas para cada sexo • Número de EPIS solicitados y número de EPIS adaptados.
Recursos asociados	Servicios de Prevención y la Mutua AT/EP
OBSERVACIONES	

9.11.2. RIESGOS LABORALES

Objetivo general:	Implementar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
Descripción de las medidas	Valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, desagregado por sexo. Haciendo hincapié en la valoración de riesgos psicosociales.
Responsables	Comité de Seguridad y Salud
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en CMM.
Plazo de ejecución	Desde la aprobación del IV Plan
Indicadores de seguimiento	
Recursos asociados	Comité de Seguridad y Salud de CMM
OBSERVACIONES	

9.11.3. EMBARAZO Y LACTANCIA

Objetivo general:	Adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de las mujeres en lo que respecta a la prevención de riesgos y a la salud laboral durante el embarazo y la lactancia.
Descripción de las medidas	- Mujeres embarazadas: 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. - Habilitar un espacio adecuado a los descansos de las embarazadas y los periodos de lactancia natural. De la misma manera que se faciliten los recursos necesarios para favorecer la lactancia en la empresa.
Responsables	Comité de Seguridad y Salud
Personas destinatarias	Mujeres embarazadas y lactantes.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del IV Plan de Igualdad. Anualmente y adaptado en la normativa vigente.

Indicadores de seguimiento	Número de Evaluación de Riesgo (ER) solicitados.
Recursos asociados	Servicios de Prevención y la Mutua AT/EP
OBSERVACIONES	

9.11.4 SENSIBILIZACIÓN	
Objetivo general:	Sensibilizar a la plantilla en la necesidad de promover la salud con perspectiva de género de manera equilibrada entre mujeres y hombres.
Descripción de las medidas	- Promover campañas de prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de cada sexo. - Promoción de hábitos saludables con perspectiva de género (sedentarismo, menopausia, tabaquismo, alcoholismo...)
Responsables	Comité de Seguridad y Salud. Comisión de Igualdad.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de CMM
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del IV Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	
Recursos asociados	
OBSERVACIONES	

10 APLICACIÓN, INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se ha constituido una Comisión de Seguimiento del IV Plan de Igualdad formada:

- Por parte de la Dirección de CMM: Presidencia y 5 vocales.
- Por parte de la RLPT: 6 vocales.
- Secretaría de actas

Colaborarán con la Comisión de Seguimiento, en el análisis de evaluación y seguimiento, las Direcciones Responsables de los distintos objetivos y medidas establecidos en el punto 9 anterior de este Plan.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento:

- Se reunirá con una periodicidad mínima de cuatro veces al año (trimestral).
- Si así se acuerda o solicita por cualquiera de sus miembros podrá reunirse con una periodicidad mayor.

- Para que su constitución sea válida, será necesaria la asistencia de al menos cuatro miembros de la Comisión de Igualdad, de los que el 50% deben ser representantes de la Dirección de CMM, y el otro 50% miembros de la RLPT.
- Podrán asistir a las reuniones de la Comisión de Seguimiento, además de los cuatro miembros del punto anterior, el/los asesores externos que componen la Comisión de Igualdad, de acuerdo con el punto 7. COMPOSICIÓN, del Reglamento Interno de la Comisión de Igualdad para el Grupo RTVCM.
- Se levantará acta de cada una de las reuniones, y se propondrá la convocatoria de la siguiente reunión.

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Su principal finalidad es la elaboración del Informe Anual de Seguimiento del IV Plan de Igualdad.
- Dará la publicidad a toda la plantilla del Informe Anual de Seguimiento a través de la Intranet, así como de otras medidas de publicidad masivas de la empresa.
- Se evaluarán todos los objetivos, medidas e indicadores puestos en funcionamiento.
- Recabará la información necesaria de las distintas direcciones de CMM para la evaluación de los indicadores de cumplimiento fijados.
- Anualmente, la Dirección de RRHH facilitará a la Comisión de Seguimiento los datos de plantilla anual, desagregados por sexo, referentes a su antigüedad, especialidades profesionales, y grupos, para poder realizar el análisis de evolución de la plantilla desde la perspectiva de género.
- Conocerá el número de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Si así es requerido, emitirá informe en materia de igualdad.
- En caso de sanciones de la Inspección de Trabajo, por incumplimiento de la normativa de Igualdad, será informada de inmediato.
- Realizará propuestas de mejora en relación a todos los aspectos contemplados en este Plan.
- Estará a disposición de todas las sugerencias y propuestas que la plantilla de CMM realice en materia de igualdad.
- Realizará acciones de promoción y participación de campañas de sensibilización en materia de igualdad y violencia de género.

11 REVISIÓN

A partir de la entrada en vigor del IV Plan de Igualdad de CMM, en cualquier momento durante toda su vigencia, la Comisión de Igualdad de seguimiento podrá revisar, añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar o atenuar el contenido del mismo, e incluso modificar parte de su contenido, si se observase que no se están produciendo los resultados esperados con su implementación.

El Plan será objeto de revisión cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- En caso de cambios legales o reglamentarios en materia de igualdad.
- En caso de modificación de la estructura jurídica de cualquiera de las empresas que componen el grupo CMM.
- Ante cualquier modificación sustancial de la organización o cambio de las condiciones de trabajo de CMM.
- Si se pudiese de manifiesto su insuficiencia en el cumplimiento de los requisitos actuales, bien por resolución judicial, o por cualquier actuación inspectora de los organismos laborales.
- En todo caso deberá revisarse cuando concurran las siguientes circunstancias recogidas en el artículo 9.2 y 9.3 del RD 901/2020, de 13 de octubre:

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

12 CALENDARIO DE ACTUACIONES

El IV Plan de Igualdad de CMM entrará en vigor desde la firma (19 de mayo de 2025).

Anualmente se elaborará por parte de la Comisión de Seguimiento el Informe Anual de Seguimiento.

Tendrá una vigencia de cuatro años sin perjuicio de su seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión.

Con una antelación mínima de al menos 3 meses al vencimiento de la vigencia del Plan, se designará la Comisión Negociadora del V Plan de Igualdad de CMM, lo que dará lugar al inicio de la elaboración del mismo, de acuerdo a las normas legales que les serán de aplicación.

13 PROCEDIMIENTO DE SOLUCIONES DE DISCREPANCIAS

El protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituye el procedimiento de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En caso de discrepancias en la aplicación, seguimiento o revisión del IV Plan de Igualdad de CMM:

- Arbitraje interno: compuesto por un representante de la Dirección de Recursos Humanos, junto con un representante, en su caso, de la Dirección responsable de la medida, y tres miembros de la Comisión de Igualdad, uno de ellos nombrados por la Dirección de CMM, y otros dos por RLPT, arbitrarán en el conflicto, en busca de un acuerdo, que deberá ser unánime.
- Mediación/arbitraje externo. En caso de no llegar a acuerdo alguno en el arbitraje interno, se establecen como procedimientos de solución de conflictos la mediación y el arbitraje voluntario establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

La mediación/arbitraje será obligatoria siempre que la demande una de las partes. Si no se alcanzase acuerdo en la fase de mediación se podrá iniciar por acuerdo de las partes el procedimiento arbitral. Las soluciones alcanzadas en cualquiera de las instancias citadas anteriormente surtirán eficacia general o frente a terceros, siempre que reúnan las condiciones de legitimación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

14 ANEXOS

14.1 ANEXO I. MODELO DE CUESTIONARIO PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CMM REALIZADO EN 2023

CUESTIONARIO DE OPINION 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 "IV Plan de Igualdad".

Te sugerimos que antes de cumplimentar el cuestionario, revises el "III 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 Hall de RCM. Si trabajas en una Delegación, envíanoslo en sobre cerrado dirigido a la "Comisión de Igualdad" antes del próximo día **22 de octubre de 2023**.

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 ☐ ENTE Delegaciones ☐ CMT ☐ RCM

Fecha: SEXO ☐ Hombre ☐ Mujer

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, ¿Cobras menos que tu compañero/a?				
6.- ¿Se favorece actualmente la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?				

7.- ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles en CMM?				
8.- ¿Sabrías 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 echas 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. ¿Qué medidas facilitarían 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 a visión del 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. ¿Qué medidas propondrías para evitar especialidades profesionales feminizadas y/o masculinizadas?

15. 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

**14.2 ANEXO II: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, SEDES, DATOS PLANTILLA,
COMPOSICIÓN Y TRAYECTORIA DEL EQUIPO DIRECTIVO DE CMM 2023**

**ESTRUCTURA
ORGANIZATIVA,
SEDES, DATOS DE PLANTILLA,
COMPOSICIÓN Y TRAYECTORIA
DEL EQUIPO DIRECTIVO DE
CASTILLA-LA MANCHA
MEDIA 2023**

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, SEDES, DATOS DE PLANTILLA, COMPOSICIÓN Y TRAYECTORIA DEL EQUIPO DIRECTIVO

CASTILLA-LA MANCHA MEDIA (en adelante CMM), está formada por el Ente Público de Radio Televisión de Castilla-La Mancha y sus sociedades vinculadas, Televisión Autonómica de Castilla-La Mancha y Radio Autonómica de Castilla-La Mancha.

SEDES

Además de su sede central de Toledo, CMM cuenta con seis Delegaciones y dos sedes adicionales en Puertollano y Alcázar de San Juan, en dependencia de la Delegación de Ciudad Real.

Sede Central en Toledo

Calle Río Guadalmena 6
45007, Toledo

Delegación de Albacete

Calle Sancho Panza 32
02006, Albacete

Sede de Alcázar de San Juan

Polígono Emilio Castro. Centro de empresas.
Oficina 7, Nave 15.
Avenida de la Tecnología 25
13600 Alcázar de San Juan
Ciudad Real

Delegación de Ciudad Real

Plaza Cervantes 6, 1ªP
13001, Ciudad Real

Delegación de Cuenca

Calle Radio Nacional de España 2
16003, Cuenca

Delegación de Guadalajara

Calle Francisco Cuesta 2, 8ªA
19001 Guadalajara

Delegación de Madrid

Calle Bocángel 26 (sede FORTA)
28028 Madrid

Sede Puertollano

Plaza San Gregorio 1,
13500 Puertollano
Ciudad Real

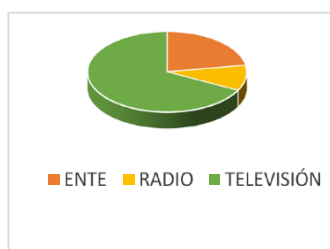
Delegación de Talavera

Calle Capitán Velarde 2, 1ªC,
45600 Talavera de la Reina
Toledo

DATOS DE PLANTILLA

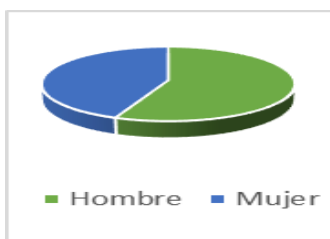
A continuación, se ofrecen datos estadísticos de la composición de las plantillas del Ente Público, la Televisión Autonómica y la Radio Autonómica de Castilla-La Mancha.

Estos datos se ofrecen como procedimiento de plantilla del **ejercicio 2023**, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.



Promedio empleados/as 2023

ENTE	118,59
RADIO	54,11
TELEVISIÓN	356,43



Promedio empleados/as por sexo 2023

Hombre	297,33
Mujer	231,79

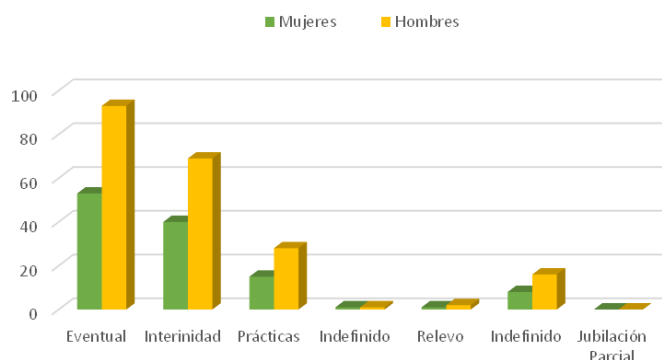
Promedio de empleados/as por naturaleza de contrato y por género		
Contrato	Mujer	Hombre
EVENTUAL	10,62	6,69
INDEFINIDO	168,96	248,92
INTERINIDAD	31,64	21,53
JUBILADO PARCIAL	0,00	4,00
OBRA	1,99	1,00
PRÁCTICAS	16,82	13,19
RELEVO	1,75	1,00
RELEVO PARCIAL	0,00	1,00

Altas por tipo de contrato y jornada

Jornada	Contrato	ENTE		RADIO		TELEVISION	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
COMPLETA	Eventual	13	7	7	8	33	44
	Interinidad	11	6	3	0	26	20
	Prácticas	2	3	3	4	10	9
	Indefinido	1	0	0	1	0	1
	Relevo	0	0	0	0	1	0
PARCIAL	Indefinido	0	0	1	1	7	4
	Jubilación Parcial	0	0	0	0	0	1

* no se incluyen como altas las conversiones de contrato en cumplimiento resolución autoridad laboral (4)

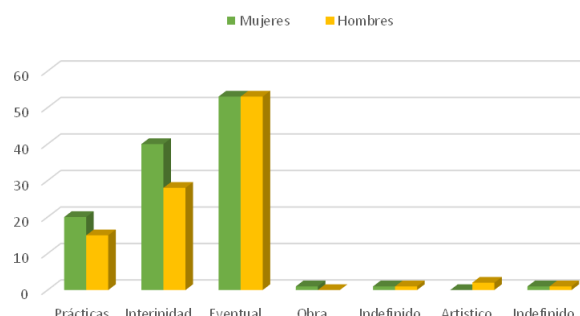
	Mujeres Hombres	
Ente Público	27	16
Radio	14	14
Televisión	77	79



Bajas por tipo de contrato y jornada

Jornada	Contrato	ENTE		RADIO		TELEVISION	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Prácticas	4	0	5	3	11	12
	Interinidad	11	8	3	0	26	20
COMPLETA	Eventual	12	7	6	8	35	38
	Obra	1	0	0	0	0	0
	Indefinido	1	0	0	0	0	1
	Artístico	0	0	0	2	0	0
PARCIAL	Indefinido	0	0	0	0	1	1

	Mujeres Hombres	
Ente Público	29	15
Radio	14	13
Televisión	73	72



Número de trabajadores en CMM

NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA						
Descripción categorías	ENTE		RADIO		TELEVISIÓN	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
ADMINISTRATIVO/A	5,00	19,36	1,47	2,00	11,00	18,00
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS						0,06
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A			3,00			
AUXILIAR DE OPERACIONES	1,54				9,00	
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO					6,09	2,00
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	0,65	1,56			2,30	9,22
AYTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS			0,66		2,49	0,90
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	1,00				3,20	8,71
AYTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS					1,00	0,08
CONDUCTOR/A	1,51				1,00	
DIRECTIVO/A	2,00	1,00	2,00		2,00	1,00
DOCUMENTALISTA					4,00	10,73
EXCLUIDA	0,98	2,34	1,00	1,09	8,00	11,16
GESTOR/A DE CONTENIDOS					5,00	
GRAFISTA					6,55	1,00
ILUMINADOR/A					7,00	0,13
OPERADOR/A DE CÁMARA					28,00	2,44
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD					27,59	17,98
OPERADOR/A DE SONIDO					5,00	2,00
PRODUCTOR/A	1,00	1,92			6,00	5,00
REALIZADOR/A					5,00	2,84
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	17,57	29,18	18,38	7,31	30,21	40,99
REDACTOR/A AUDIOV PRÁCTICAS	1,38	2,84	2,25	4,85	4,45	7,19
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS					2,00	
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	1,00					
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	0,92				1,00	2,00
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	1,17		7,11	1,00		
TÉCNICO/A ELECTRICISTA					5,00	
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A			2,00		15,53	
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	8,69	0,66			6,00	0,93
TÉCNICO/A INFORM. PRÁCTICAS					0,66	
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	1,00	2,32				
TELEFONISTA		2,00				2,00
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	6,00	4,00				
ARTISTA					3,00	2,00

Salario promedio por categoría

SALARIO PROMEDIO POR CATEGORÍA				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	28.705,95 €	38.936,12 €	29.647,50 €	37.060,05 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS			19.015,04 €	24.555,76 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	22.623,06 €	34.414,98 €		
AUXILIAR DE OPERACIONES	25.294,63 €	39.594,67 €		
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.556,97 €	33.922,83 €	26.655,19 €	29.883,46 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	32.203,82 €	42.358,39 €	25.698,09 €	38.280,60 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	21.623,28 €	26.290,77 €	21.044,49 €	26.349,99 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	23.824,96 €	38.898,54 €	26.672,19 €	36.013,62 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	22.147,75 €	24.441,47 €	22.292,36 €	23.755,24 €
CONDUCTOR/A	26.666,07 €	32.550,77 €		
DIRECTIVO/A	81.208,63 €	87.627,80 €	105.152,99 €	105.793,23 €
DOCUMENTALISTA	34.244,52 €	38.698,65 €	34.142,80 €	39.996,40 €
EXCLUIDA	40.268,71 €	55.152,64 €	32.370,00 €	34.000,12 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	41.947,75 €	53.023,88 €		
GRAFISTA	30.672,18 €	39.045,67 €	33.333,48 €	39.764,86 €
ILUMINADOR/A	30.510,35 €	37.910,19 €	29.860,73 €	44.891,10 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	27.466,04 €	39.046,12 €	28.388,79 €	37.110,83 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	28.664,93 €	38.185,92 €	28.410,09 €	34.453,30 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.426,39 €	40.176,85 €	28.980,54 €	37.221,40 €
PRODUCTOR/A	40.026,51 €	50.786,29 €	37.777,11 €	46.087,84 €
REALIZADOR/A	36.260,02 €	48.564,00 €	34.907,07 €	40.382,26 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	37.115,91 €	49.637,13 €	35.512,88 €	45.470,38 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	27.418,46 €	30.945,79 €	25.452,00 €	30.202,21 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	51.832,94 €		
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	47.837,28 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	34.434,60 €	39.676,85 €	36.363,92 €	39.602,31 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	28.077,37 €	35.041,67 €	29.723,62 €	36.057,40 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	26.666,78 €	34.606,42 €		
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	35.358,54 €	49.033,64 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	34.648,71 €	44.644,08 €	27.674,23 €	33.797,99 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS	24.057,80 €	28.616,60 €		
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	25.108,34 €	47.613,67 €	53.719,21 €	59.715,80 €
TELEFONISTA			26.702,95 €	28.495,78 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	33.333,59 €	48.721,79 €	35.353,65 €	50.144,89 €
ARTISTA	49.878,89 €	49.878,89 €	47.847,24 €	47.847,24 €

La armonización de las retribuciones consiste en la eliminación del efecto, en los promedios, de las reducciones de jornada y de los contratos de duración inferior al año. Sólo se elimina el efecto que falsearía el resultado, los contratos con estas características son igualmente tenidos en cuenta según su peso real en los promedios.

El salario bruto tiene en cuenta el salario total percibido, incluyendo todo tipo de complementos y conceptos retributivos establecidos en el Convenio Colectivo.

SALARIO PROMEDIO POR CATEGORÍA. ENTE				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	29.438,02 €	38.846,35 €	28.786,67 €	35.219,86 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	22.933,23 €	42.559,00 €		
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	45.728,65 €	60.201,85 €	22.700,21 €	36.493,73 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	28.591,29 €	40.105,87 €		
CONDUCTOR/A	26.736,75 €	35.163,63 €		
DIRECTIVO/A	87.014,39 €	90.666,59 €	122.679,98 €	122.679,98 €
EXCLUIDA	95.622,23 €	217.465,05 €	37.743,71 €	38.009,67 €
PRODUCTOR/A	36.363,92 €	53.405,23 €	44.851,64 €	52.971,75 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	38.629,37 €	46.896,28 €	34.667,83 €	42.365,44 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	27.272,72 €	31.482,09 €	25.770,56 €	32.367,10 €
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	47.837,28 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	36.285,67 €	40.199,29 €		
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	25.477,39 €	32.043,29 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	35.556,34 €	43.135,15 €	19.651,00 €	26.310,50 €
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	25.108,34 €	47.613,67 €	53.719,21 €	59.715,80 €
TELEFONISTA			26.655,18 €	28.048,94 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	33.333,59 €	48.721,79 €	35.353,65 €	50.144,89 €

SALARIO PROMEDIO POR CATEGORÍA. RADIO				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	29.723,55 €	38.716,56 €	24.092,35 €	49.783,94 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	22.623,06 €	34.414,98 €		
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	22.292,58 €	24.153,46 €		
DIRECTIVO/A	84.942,78 €	86.327,35 €		
EXCLUIDA	60.258,82 €	66.688,29 €	37.876,87 €	39.737,90 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	36.360,06 €	50.446,56 €	39.254,33 €	50.036,02 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	29.539,35 €	34.882,77 €	24.535,00 €	31.264,35 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	28.504,09 €	35.533,79 €	29.723,62 €	36.057,40 €
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	33.333,48 €	50.714,18 €		

SALARIO PROMEDIO POR CATEGORÍA. TELEVISIÓN				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	28.237,44 €	39.006,24 €	31.190,55 €	37.625,34 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS			19.015,04 €	24.555,76 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	25.699,86 €	39.085,98 €		
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.556,97 €	33.922,83 €	26.655,19 €	29.883,46 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	28.376,96 €	37.309,58 €	26.203,75 €	38.582,00 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	21.446,25 €	26.856,11 €	21.044,49 €	26.349,99 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	22.334,19 €	38.520,93 €	26.672,19 €	36.013,62 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	22.147,75 €	24.441,47 €	22.292,36 €	23.755,24 €
CONDUCTOR/A	26.559,64 €	28.616,96 €		
DIRECTIVO/A	71.668,73 €	85.889,48 €	87.626,00 €	88.906,47 €
DOCUMENTALISTA	34.244,52 €	38.698,65 €	34.142,80 €	39.996,40 €
EXCLUIDA	31.020,52 €	33.921,49 €	30.704,51 €	32.598,84 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	41.947,75 €	53.023,88 €		
GRAFISTA	30.672,18 €	39.045,67 €	33.333,48 €	39.764,86 €
ILUMINADOR/A	30.510,35 €	37.910,19 €	29.860,73 €	44.891,10 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	27.466,04 €	39.046,12 €	28.388,79 €	37.110,83 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	28.664,93 €	38.185,92 €	28.410,09 €	34.453,30 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.426,39 €	40.176,85 €	28.980,54 €	37.221,40 €
PRODUCTOR/A	40.636,95 €	50.349,80 €	35.065,20 €	43.449,01 €
REALIZADOR/A	36.260,02 €	48.564,00 €	34.907,07 €	40.382,26 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	36.695,34 €	50.739,02 €	35.447,44 €	46.866,79 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	26.393,27 €	28.792,60 €	25.945,21 €	28.630,30 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	51.832,94 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	32.727,50 €	39.195,05 €	36.363,92 €	39.602,31 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	26.666,78 €	34.606,42 €		
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	35.619,28 €	48.817,26 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	33.333,48 €	46.830,65 €	33.333,47 €	39.079,35 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS	24.057,80 €	28.616,60 €		
TELEFONISTA			26.750,72 €	28.942,61 €
ARTISTA	49.878,89 €	49.878,89 €	47.847,24 €	47.847,24 €

Mediana salario por categoría

MEDIANAS SALARIO CMM				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	29.723,62 €	39.399,76 €	29.582,08 €	33.964,04 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS			1.214,85 €	1.568,84 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	26.750,72 €	35.590,42 €		
AUXILIAR DE OPERACIONES	25.986,41 €	38.334,03 €		
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.495,96 €	33.313,03 €	26.655,19 €	29.883,46 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	19.320,48 €	23.374,14 €	19.320,48 €	34.550,89 €
AYTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	14.736,69 €	17.792,35 €	9.470,02 €	11.857,50 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	28.591,29 €	36.200,86 €	19.986,84 €	28.869,42 €
AYTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	11.104,64 €	12.254,68 €	1.733,85 €	1.847,63 €
CONDUCTOR/A	26.559,64 €	28.616,96 €		
DIRECTIVO/A	86.002,42 €	89.429,03 €	105.152,99 €	105.793,23 €
DOCUMENTALISTA	36.060,89 €	40.767,77 €	35.180,15 €	39.227,21 €
EXCLUIDA	35.040,00 €	38.257,81 €	11.700,46 €	12.980,55 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	36.363,92 €	50.214,18 €		
GRAFISTA	27.076,79 €	32.154,47 €	33.333,48 €	39.764,86 €
ILUMINADOR/A	33.174,75 €	38.720,94 €	3.981,43 €	5.985,48 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	29.723,62 €	37.316,77 €	27.883,62 €	37.136,67 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	29.299,00 €	35.795,11 €	28.571,83 €	34.290,39 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.511,31 €	39.059,19 €	28.980,54 €	37.221,40 €
PRODUCTOR/A	36.363,92 €	53.405,23 €	35.931,00 €	44.611,12 €
REALIZADOR/A	36.363,92 €	48.184,51 €	32.302,38 €	37.890,77 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	35.931,01 €	42.742,06 €	33.304,72 €	38.938,89 €
REDACTOR/A AUDIOV. PRÁCTICAS	10.606,02 €	10.825,92 €	14.015,15 €	14.134,55 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	51.832,94 €		
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	47.837,28 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	33.095,48 €	38.133,87 €	36.363,92 €	39.602,31 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	28.945,14 €	34.692,84 €	29.723,62 €	36.057,40 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	33.333,48 €	41.550,04 €		
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	33.333,48 €	46.291,03 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	33.333,48 €	42.501,48 €	22.024,08 €	26.897,57 €
TÉCNICO/A INFORMÁT. PRÁCTICAS	7.952,44 €	9.459,38 €		
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	25.108,34 €	47.613,67 €	36.363,92 €	47.273,15 €
TELEFONISTA			26.750,72 €	28.048,94 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	36.363,92 €	44.620,91 €	36.363,92 €	46.647,46 €
ARTISTAS	53.946,00 €	52.253,64 €	47.847,24 €	47.847,24 €

MEDIANAS SALARIO ENTE				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	29.440,54 €	39.951,50 €	29.440,54 €	33.559,44 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	6.354,26 €	15.281,23 €		
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	14.861,81 €	19.565,60 €	10.403,14 €	17.522,87 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	28.591,29 €	40.105,87 €		
CONDUCTOR/A	20.126,84 €	26.470,40 €		
DIRECTIVO/A	87.014,39 €	90.666,59 €	122.679,98 €	122.679,98 €
EXCLUIDA	93.231,67 €	212.028,42 €	36.363,92 €	36.363,92 €
PRODUCTOR/A	36.363,92 €	53.405,23 €	42.982,83 €	50.764,59 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	30.086,83 €	41.168,61 €	28.581,96 €	35.962,83 €
REDACTOR/A AUDIOV. PRÁCTICAS	11.363,61 €	13.067,76 €	11.405,26 €	14.591,07 €
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	47.837,28 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	33.463,45 €	37.072,68 €		
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	14.861,81 €	18.691,92 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	33.333,48 €	39.112,53 €	12.936,91 €	17.321,08 €
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	25.108,34 €	47.613,67 €	36.363,92 €	47.273,15 €
TELEFONISTA			26.655,18 €	28.048,94 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	36.363,92 €	44.620,91 €	36.363,92 €	46.647,46 €

MEDIANAS SALARIO RADIO				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	21.838,56 €	28.445,92 €	24.092,35 €	49.783,94 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	26.750,72 €	35.590,42 €		
AYTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	14.675,95 €	15.901,03 €		
DIRECTIVO/A	84.942,78 €	86.327,35 €		
EXCLUIDA	60.258,82 €	66.688,29 €	20.569,25 €	21.579,89 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	36.363,92 €	45.727,84 €	12.234,58 €	16.018,24 €
REDACTOR/A AUDIOV. PRÁCTICAS	7.575,69 €	8.085,51 €	14.015,15 €	14.134,55 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	29.299,00 €	35.295,83 €	29.723,62 €	36.057,40 €
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	33.333,48 €	50.714,18 €		

MEDIANAS SALARIO TELEVISIÓN				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	29.723,62 €	39.478,51 €	29.723,62 €	36.750,33 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS			1.214,85 €	1.568,84 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	26.750,72 €	39.033,37 €		
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.495,96 €	33.313,03 €	26.655,19 €	29.883,46 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	29.723,62 €	34.918,48 €	27.388,18 €	35.804,63 €
AYTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	15.201,72 €	19.866,24 €	9.470,02 €	11.857,50 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	18.329,57 €	36.144,61 €	19.986,84 €	28.869,42 €
AYTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	11.104,64 €	12.254,68 €	1.733,85 €	1.847,63 €
CONDUCTOR/A	26.559,64 €	28.616,96 €		
DIRECTIVO/A	71.668,73 €	85.889,48 €	87.626,00 €	88.906,47 €
DOCUMENTALISTA	36.060,89 €	40.767,77 €	35.180,15 €	39.227,21 €
EXCLUIDA	22.760,31 €	24.201,44 €	11.107,07 €	12.980,22 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	36.363,92 €	50.214,18 €		
GRAFISTA	27.076,79 €	32.154,47 €	33.333,48 €	39.764,86 €
ILUMINADOR/A	33.174,75 €	38.720,94 €	3.981,43 €	5.985,48 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	29.723,62 €	37.316,77 €	27.883,62 €	37.136,67 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	29.299,00 €	35.795,11 €	28.571,83 €	34.290,39 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.511,31 €	39.059,19 €	28.980,54 €	37.221,40 €
PRODUCTOR/A	36.363,92 €	49.318,10 €	35.931,00 €	42.732,17 €
REALIZADOR/A	36.363,92 €	48.184,51 €	32.302,38 €	37.890,77 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	36.104,17 €	41.844,99 €	35.931,01 €	42.021,36 €
REDACTOR/A AUDIOV. PRÁCTICAS	15.896,27 €	17.553,53 €	12.867,93 €	13.384,30 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	51.832,94 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	32.727,50 €	39.195,05 €	36.363,92 €	39.602,31 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	33.333,48 €	41.550,04 €		
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	33.293,80 €	45.787,74 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	33.333,48 €	46.981,85 €	31.111,24 €	36.474,06 €
TÉCNICO/A INFORMÁT. PRÁCTICAS	7.952,44 €	9.459,38 €		
TELEFONISTA			26.750,72 €	28.942,61 €
ARTISTAS	53.946,00 €	52.253,64 €	47.847,24 €	47.847,24 €

RETRIBUCIONES ARMONIZADAS POR CONCEPTO. GRUPO CMM											
	Salario base + Sup. Cat. + IT	Antigüedad	Variables convenio (1)	Edición (2)	Puesto (3)	Pactos	Delegaciones	Indem.	Prestación Serv. Comida	Bruto	Seguridad Social a cargo Empresa
ADMINISTRATIVO/A	30.470,98 €	2.818,12 €	243,09 €	2.700,25 €	0,00 €	43,23 €	0,00 €	1,38 €	105,79 €	37.636,71 €	11.242,32 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS	19.015,04 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	24.555,76 €	7.833,13 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	22.623,06 €	1.162,89 €	2.450,12 €	4.623,47 €	0,00 €	53,33 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.414,98 €	10.943,71 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	25.374,41 €	2.528,64 €	4.893,03 €	670,43 €	1.232,26 €	1.844,24 €	0,00 €	29,77 €	44,30 €	39.594,67 €	11.744,96 €
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.704,45 €	2.153,37 €	2.856,35 €	0,00 €	0,00 €	501,49 €	0,00 €	11,44 €	59,17 €	32.923,74 €	10.303,89 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	29.669,23 €	1.802,31 €	1.192,50 €	0,00 €	1.993,27 €	1.029,60 €	139,16 €	22,80 €	131,62 €	39.156,24 €	9.931,00 €
AYTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	35.754,08 €	0,00 €	646,80 €	323,74 €	0,00 €	231,40 €	0,00 €	0,00 €	173,73 €	42.589,37 €	10.458,76 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	27.167,99 €	1.550,63 €	1.361,04 €	0,00 €	1.679,52 €	595,26 €	259,69 €	23,14 €	145,56 €	36.952,07 €	8.525,30 €
AYTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	22.158,16 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.459,35 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	24.392,07 €	7.781,14 €
CONDUCTOR/A	26.747,01 €	980,50 €	105,09 €	3.077,92 €	0,00 €	171,62 €	0,00 €	0,00 €	252,24 €	32.550,77 €	10.269,73 €
DIFECTIVO/A	89.123,41 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	703,12 €	92.169,16 €	14.844,30 €
DOCUMENTALISTA	34.343,92 €	2.528,10 €	562,57 €	698,06 €	0,00 €	165,64 €	0,00 €	36,63 €	112,89 €	39.644,00 €	12.273,77 €
EXCLUIDA	35.754,08 €	0,00 €	646,80 €	323,74 €	0,00 €	231,40 €	0,00 €	4.190,50 €	173,73 €	42.589,37 €	10.458,76 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	42.124,44 €	2.672,28 €	3.813,55 €	3.981,14 €	0,00 €	24,00 €	0,00 €	0,00 €	261,10 €	53.023,88 €	16.097,62 €
GRAFISTA	31.359,38 €	2.225,65 €	1.049,54 €	1.362,45 €	1.843,43 €	18,55 €	0,00 €	27,81 €	154,75 €	39.140,97 €	11.514,06 €
ILUMINADOR/A	30.958,89 €	2.359,58 €	1.766,51 €	1.090,35 €	0,00 €	135,70 €	0,00 €	0,00 €	51,61 €	38.040,68 €	11.097,30 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	28.024,45 €	2.570,22 €	2.261,61 €	330,95 €	1.794,33 €	1.023,23 €	0,00 €	9,62 €	89,96 €	38.891,04 €	10.445,32 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	29.101,32 €	2.453,46 €	988,07 €	915,08 €	1.488,18 €	513,95 €	0,00 €	13,96 €	92,40 €	36.712,89 €	11.243,67 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.516,47 €	3.536,29 €	2.231,85 €	1.263,27 €	1.917,97 €	167,78 €	0,00 €	0,00 €	74,73 €	39.332,43 €	12.357,14 €
PRODUCTOR/A	39.121,29 €	2.815,28 €	1.634,07 €	782,00 €	671,91 €	1.274,06 €	286,97 €	0,00 €	209,69 €	48.451,13 €	14.343,86 €
REALIZADOR/A	35.885,43 €	3.242,80 €	1.843,75 €	2.719,85 €	0,00 €	975,35 €	0,00 €	0,00 €	277,96 €	45.600,95 €	13.933,56 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	36.482,66 €	2.161,99 €	774,75 €	4.471,70 €	0,00 €	667,53 €	932,86 €	36,85 €	86,01 €	47.389,46 €	13.796,43 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	26.153,34 €	0,00 €	1.599,35 €	159,07 €	0,00 €	56,92 €	573,58 €	8,31 €	134,11 €	30.463,89 €	9.546,23 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	1.369,90 €	0,00 €	14.079,65 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	19,48 €	51.832,94 €	15.547,70 €
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	2.776,40 €	0,00 €	16.049,49 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	863,16 €	47.837,28 €	19.767,27 €
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	35.655,17 €	2.692,87 €	15,14 €	337,54 €	0,00 €	114,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	39.638,84 €	11.856,95 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	28.321,39 €	2.269,12 €	2.367,50 €	107,93 €	557,76 €	90,35 €	220,54 €	27,18 €	207,52 €	35.151,19 €	11.154,42 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	26.666,78 €	3.013,86 €	2.381,72 €	1.995,15 €	0,00 €	67,00 €	0,00 €	0,00 €	227,50 €	34.606,42 €	12.629,16 €
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	35.432,90 €	2.542,61 €	3.777,45 €	3.969,81 €	0,00 €	974,45 €	0,00 €	13,91 €	342,38 €	49.033,64 €	14.173,01 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	33.972,29 €	2.180,02 €	1.018,07 €	3.837,57 €	1.702,93 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	391,79 €	43.584,08 €	13.308,83 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICA	24.057,80 €	0,00 €	1.103,32 €	0,00 €	1.460,98 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	109,24 €	28.616,60 €	9.012,12 €
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	45.968,52 €	683,33 €	0,00 €	4.766,77 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	244,41 €	56.073,02 €	12.046,79 €
TELEFONISTA	26.740,32 €	1.642,93 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	28.495,78 €	7.383,40 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	34.141,61 €	2.863,15 €	70,15 €	11.681,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	404,34 €	49.291,03 €	14.347,75 €

RETRIBUCIONES ARMONIZADAS POR CONCEPTO. HOMBRES											
Categoría	Salario base + Sup.Cat. + IT	Antigüedad	Variables convenio (1)	Edición (2)	Puesto (3)	Pactos	Delegaciones	Indemnizaciones	Prestación Serv. Comida	Bruto	
ADMINISTRATIVO/A	30.071,05 €	3.084,07 €	373,77 €	3.719,69 €	0,00 €	82,73 €	0,00 €	0,00 €	97,87 €	38.936,12 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	22.623,06 €	1.162,89 €	2.450,12 €	4.623,47 €	0,00 €	53,33 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.414,98 €	
AUXILIAR DE OPERACIONES	25.374,41 €	2.528,64 €	4.893,03 €	670,43 €	1.232,26 €	1.844,24 €	0,00 €	29,77 €	44,30 €	39.594,67 €	
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.691,56 €	2.292,71 €	3.364,67 €	0,00 €	0,00 €	654,45 €	0,00 €	15,20 €	77,64 €	33.922,83 €	
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	33.473,45 €	2.571,98 €	1.329,73 €	0,00 €	2.133,61 €	970,41 €	386,69 €	0,00 €	292,28 €	42.358,39 €	
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	21.623,28 €	0,00 €	995,02 €	0,00 €	1.460,33 €	99,14 €	0,00 €	0,00 €	260,17 €	26.290,77 €	
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	25.971,87 €	2.423,34 €	967,55 €	0,00 €	1.514,17 €	489,85 €	798,32 €	0,00 €	90,04 €	38.898,54 €	
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	22.147,75 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.459,08 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	24.441,47 €	
CONDUCTOR/A	26.747,01 €	980,50 €	105,09 €	3.077,92 €	0,00 €	171,62 €	0,00 €	0,00 €	252,24 €	32.550,77 €	
DIRECTIVO/A	83.780,22 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	748,86 €	87.627,80 €	
DOCUMENTALISTA	34.362,27 €	3.376,22 €	322,90 €	0,00 €	0,00 €	305,00 €	0,00 €	0,00 €	48,91 €	38.698,65 €	
EXCLUIDA	40.403,50 €	0,00 €	627,65 €	797,26 €	0,00 €	203,57 €	0,00 €	10.319,60 €	192,93 €	55.152,64 €	
GESTOR/A DE CONTENIDOS	42.124,44 €	2.672,28 €	3.813,55 €	3.981,14 €	0,00 €	24,00 €	0,00 €	0,00 €	261,10 €	53.023,88 €	
GRAFISTA	31.057,86 €	2.063,41 €	1.027,63 €	1.570,55 €	1.827,08 €	21,38 €	0,00 €	32,06 €	178,38 €	39.045,67 €	
ILUMINADOR/A	30.979,80 €	2.404,52 €	1.678,26 €	1.111,12 €	0,00 €	138,29 €	0,00 €	0,00 €	52,60 €	37.910,19 €	
OPERADOR/A DE CÁMARA	27.944,26 €	2.572,53 €	2.280,90 €	359,77 €	1.788,08 €	1.085,15 €	0,00 €	6,29 €	92,45 €	39.046,12 €	
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	29.298,42 €	2.459,55 €	1.035,44 €	1.511,61 €	1.426,25 €	792,10 €	0,00 €	11,27 €	103,78 €	38.185,92 €	
OPERADOR/A DE SONIDO	29.590,25 €	3.454,83 €	2.616,93 €	1.768,57 €	1.927,73 €	210,90 €	0,00 €	0,00 €	14,33 €	40.176,85 €	
PRODUCTOR/A	40.076,37 €	2.690,93 €	1.472,38 €	1.554,69 €	1.335,81 €	2.191,54 €	0,00 €	0,00 €	416,87 €	50.786,29 €	
REALIZADOR/A	36.320,33 €	2.948,10 €	2.619,38 €	4.264,13 €	0,00 €	1.253,93 €	0,00 €	0,00 €	431,00 €	48.564,00 €	
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	37.366,23 €	2.208,33 €	1.018,22 €	5.494,30 €	0,00 €	869,15 €	823,33 €	32,26 €	103,64 €	49.637,13 €	
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	27.418,46 €	0,00 €	1.353,93 €	127,28 €	0,00 €	75,61 €	533,98 €	0,00 €	250,51 €	30.945,79 €	
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	1.369,90 €	0,00 €	14.079,65 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	19,48 €	51.832,94 €	
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	2.776,40 €	0,00 €	16.049,49 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	863,16 €	47.837,28 €	
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	34.917,74 €	3.166,65 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	39.676,85 €	
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	28.151,94 €	2.079,79 €	2.589,15 €	120,97 €	555,84 €	101,27 €	247,19 €	30,46 €	232,59 €	35.041,67 €	
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	26.666,78 €	3.013,86 €	2.381,72 €	1.995,15 €	0,00 €	67,00 €	0,00 €	0,00 €	227,50 €	34.606,42 €	
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	35.432,90 €	2.542,61 €	3.777,45 €	3.969,81 €	0,00 €	974,45 €	0,00 €	13,91 €	342,38 €	49.033,64 €	
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	34.654,48 €	2.091,40 €	1.054,56 €	4.253,24 €	1.682,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	432,60 €	44.644,08 €	
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS	24.057,80 €	0,00 €	1.103,32 €	0,00 €	1.460,98 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	109,24 €	28.616,60 €	
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	27.969,69 €	2.270,17 €	0,00 €	4.927,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	47.613,67 €	
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	33.333,59 €	2.374,54 €	70,66 €	12.729,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	163,29 €	48.721,79 €	
ARTISTAS	49.878,89 €									49.878,89 €	

RETRIBUCIONES ARMONIZADAS POR CONCEPTO. MUJERES											
Categoría	Salario base + Sup.Cat. + IT	Antigüedad	Variables convenio (1)	Edición (2)	Puesto (3)	Pactos	Delegaciones	Indemnizaciones	Prestación Serv. Comida	Bruto	
AD MINISTRATIVO/A	30.648,47 €	2.700,10 €	185,09 €	2.247,84 €	0,00 €	25,69 €	0,00 €	2,00 €	109,30 €	37.060,05 €	
AD MINISTRATIVO/A PRÁCTICAS	19.015,04 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	24.555,76 €	
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.743,68 €	1.729,34 €	1.309,49 €	0,00 €	0,00 €	36,00 €	0,00 €	0,00 €	2,99 €	29.883,46 €	
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	28.628,95 €	1.591,83 €	1.154,98 €	0,00 €	1.954,89 €	1.045,78 €	71,47 €	29,03 €	87,68 €	38.280,60 €	
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	21.044,49 €	0,00 €	1.501,06 €	0,00 €	1.462,80 €	238,89 €	0,00 €	0,00 €	79,60 €	26.349,99 €	
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	27.744,68 €	1.129,87 €	1.550,75 €	0,00 €	1.759,24 €	646,08 €	0,00 €	34,30 €	172,33 €	36.013,62 €	
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	22.292,36 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.462,89 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	23.755,24 €	
DIRECTIVO/A	105.152,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	565,91 €	105.793,23 €	
DOCUMENTALISTA	34.337,08 €	2.211,95 €	651,92 €	958,27 €	0,00 €	113,69 €	0,00 €	50,28 €	136,74 €	39.996,40 €	
EXCLUIDA	32.575,36 €	0,00 €	659,89 €	0,00 €	0,00 €	250,43 €	0,00 €	0,17 €	160,61 €	34.000,12 €	
GRAFISTA	33.333,48 €	3.287,86 €	1.193,04 €	0,00 €	1.950,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	39.764,86 €	
ILUMINADOR/A	29.860,73 €	0,00 €	6.399,53 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	44.891,10 €	
OPERADOR/A DE CÁMARA	28.945,07 €	2.543,69 €	2.040,17 €	0,00 €	1.866,06 €	312,44 €	0,00 €	47,89 €	61,43 €	37.110,83 €	
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	28.798,97 €	2.444,11 €	915,40 €	0,00 €	1.583,18 €	87,28 €	0,00 €	18,09 €	74,94 €	34.453,30 €	
OPERADOR/A DE SONIDO	29.332,01 €	3.739,93 €	1.269,14 €	0,00 €	1.893,59 €	60,00 €	0,00 €	0,00 €	225,73 €	37.221,40 €	
PRODUTOR/A	38.154,70 €	2.941,13 €	1.797,70 €	0,00 €	0,00 €	345,53 €	577,40 €	0,00 €	0,00 €	46.087,84 €	
REALIZADOR/A	35.119,46 €	3.761,82 €	477,67 €	0,00 €	0,00 €	484,70 €	0,00 €	0,00 €	8,41 €	40.382,26 €	
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	35.728,25 €	2.122,43 €	566,87 €	3.598,59 €	0,00 €	495,39 €	1.026,38 €	40,77 €	70,97 €	45.470,38 €	
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	25.466,35 €	0,00 €	1.732,63 €	176,34 €	0,00 €	46,77 €	595,09 €	12,82 €	70,90 €	30.202,21 €	
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	36.363,92 €	2.237,51 €	29,70 €	661,96 €	0,00 €	225,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	39.602,31 €	
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	29.723,62 €	3.835,82 €	533,34 €	0,00 €	573,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	36.057,40 €	
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	27.674,23 €	2.998,10 €	681,14 €	0,00 €	1.896,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	15,00 €	33.797,99 €	
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	53.719,21 €	0,00 €	0,00 €	4.697,75 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	349,66 €	59.715,80 €	
TELEFONISTA	26.740,32 €	1.642,93 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	28.495,78 €	
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	35.353,65 €	3.596,06 €	69,38 €	10.110,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	765,92 €	50.144,89 €	
ARTISTAS	47.847,23 €									47.847,23 €	

La armonización de las retribuciones consiste en la eliminación del efecto, en los promedios de las reducciones de jornada y de los contratos de duración inferior al año. Sólo se elimina el efecto que falsearía el resultado, los contratos con estas características son igualmente tenidos en cuenta según su peso real en los promedios.

- (1) Artículo 48.1, 2, 3, 4, 7, 8 y artículo 49.1 IV Convenio Colectivo CMM
 (2) Artículo 49.2 y 11 y artículo 48.9 IV Convenio Colectivo CMM
 (3) Artículo 49.3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y artículo 48.10 IV Convenio Colectivo CMM

CMM. RETRIBUCIONES ARMONIZADAS POR CONCEPTO. MEDIAS (en verde cuando las mujeres supera a la media en hombres)										
Categoría	Salario base + Sup. Cat. + IT	Antigüedad	Variables convenio (1)	Edición (2)	Puesto (3)	Pactos	Delegaciones	Indemnizaciones	Prestación Serv. Comida	Bruto
ADMINISTRATIVO/A	102%	88%	50%	60%		31%			112%	95%
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS										
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A										
AUXILIAR DE OPERACIONES										
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	100%	75%	39%			6%		0%	4%	88%
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	86%	62%	87%		92%	108%	18%		30%	90%
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	97%		151%		100%	241%			31%	100%
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	107%	47%	160%		116%	132%	0%		191%	93%
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	101%				100%					97%
CONDUCTOR/A										
DIRECTIVO/A	126%								76%	121%
DOCUMENTALISTA	100%	66%	202%			37%			280%	103%
EXCLUIDA	81%		105%	0%		123%		0%	83%	62%
GESTOR/A DE CONTENIDOS										
GRAFISTA	107%	159%	116%	0%	107%	0%		0%	0%	102%
ILUMINADOR/A	96%	0%	381%	0%		0%			0%	118%
OPERADOR/A DE CÁMARA	104%	99%	89%	0%	104%	29%		762%	66%	95%
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	98%	99%	88%	0%	111%	11%		161%	72%	90%
OPERADOR/A DE SONIDO	99%	108%	48%	0%	98%	28%			1575%	93%
PRODUCTOR/A	95%	109%	122%	0%	0%	16%			0%	91%
REALIZADOR/A	97%	128%	18%	0%		39%			2%	83%
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	96%	96%	56%	65%		57%	125%	126%	68%	92%
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	93%		128%	139%		62%	111%		28%	98%
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS										
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO										
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	104%	71%								100%
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	106%	184%	21%	0%	103%	0%	0%	0%	0%	103%
TÉCNICO/A ELECTRICISTA										
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A										
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	80%	143%	65%	0%	113%				3%	76%
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS										
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	192%	0%		95%						125%
TELEFONISTA										
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	106%	151%	98%	79%					469%	103%
ARTISTAS	96%									96%

Personas trabajadoras por franjas de edad

PERSONAS TRABAJADORAS POR FRANJA DE EDAD						
Edad	ENTE		RADIO		TELEVISIÓN	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 25 años	1,35	0,44	1,08	1,41	4,88	3,51
> 40 años	37,71	51,51	25,74	8,84	169,63	113,59
25 a 40 años	12,34	15,23	11,04	6,00	33,56	31,27

Personas trabajadoras por nivel salarial

PERSONAS TRABAJADORAS POR NIVEL SALARIAL						
Nivel salarial	ENTE		RADIO		TELEVISIÓN	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
DIRECCIÓN	2,00	1,00	2,00		2,00	1,00
EXCLUIDA	0,98	2,34	1,00	1,09	11,00	13,16
NIVEL 2	27,88	40,26	20,62	12,16	53,66	58,02
NIVEL 3	9,69	0,66	2,00		44,74	12,80
NIVEL 4	7,81	20,91	12,24	3,00	80,57	59,39
NIVEL 5	3,05	2,00			16,09	4,00

Personas trabajadoras por antigüedad

PERSONAS TRABAJADORAS POR ANTIGÜEDAD						
Antigüedad	ENTE		RADIO		TELEVISIÓN	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 1 año	7,56	9,81	3,57	1,85	16,56	23,36
> 15 años	27,14	29,92	13,00	5,00	124,98	59,00
1 a 3 años	4,71	11,10	10,31	6,40	32,52	35,01
12 a 15 años	1,00	1,00	1,98		10,00	9,00
3 a 6 años	6,00	7,99	1,00		5,00	7,00
6 a 9 años	4,00	5,35	6,00	2,00	11,00	11,00
9 a 12 años	1,00	2,00	2,00	1,00	8,00	4,00

Personas que hacen horas extras

PERSONAS TRABAJADORAS QUE HACEN HORAS EXTRA						
Jornada	ENTE		RADIO		TELEVISIÓN	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Horas extra	18,10	13,77	11,22	5,99	106,08	52,34

Formación

Formación 2023	NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN OFERTADAS					
	ENTE		RADIO		TELEVISIÓN	
	HORARIO	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dentro de jornada laboral	582	328	80	60,5	1.783	1.466
Fuera de jornada laboral	158	70	64	77,5	427	282
Horas formación online		50		50	200	350
Personas Formadas con IT y vacaciones						

NÚMERO DE TRABAJADORES /AS QUE HAN ACCEDIDO A LA FORMACIÓN PLANIFICADA EN 2023						
ENTE		RADIO		TELEVISIÓN		
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
61	28	14	9	163	125	

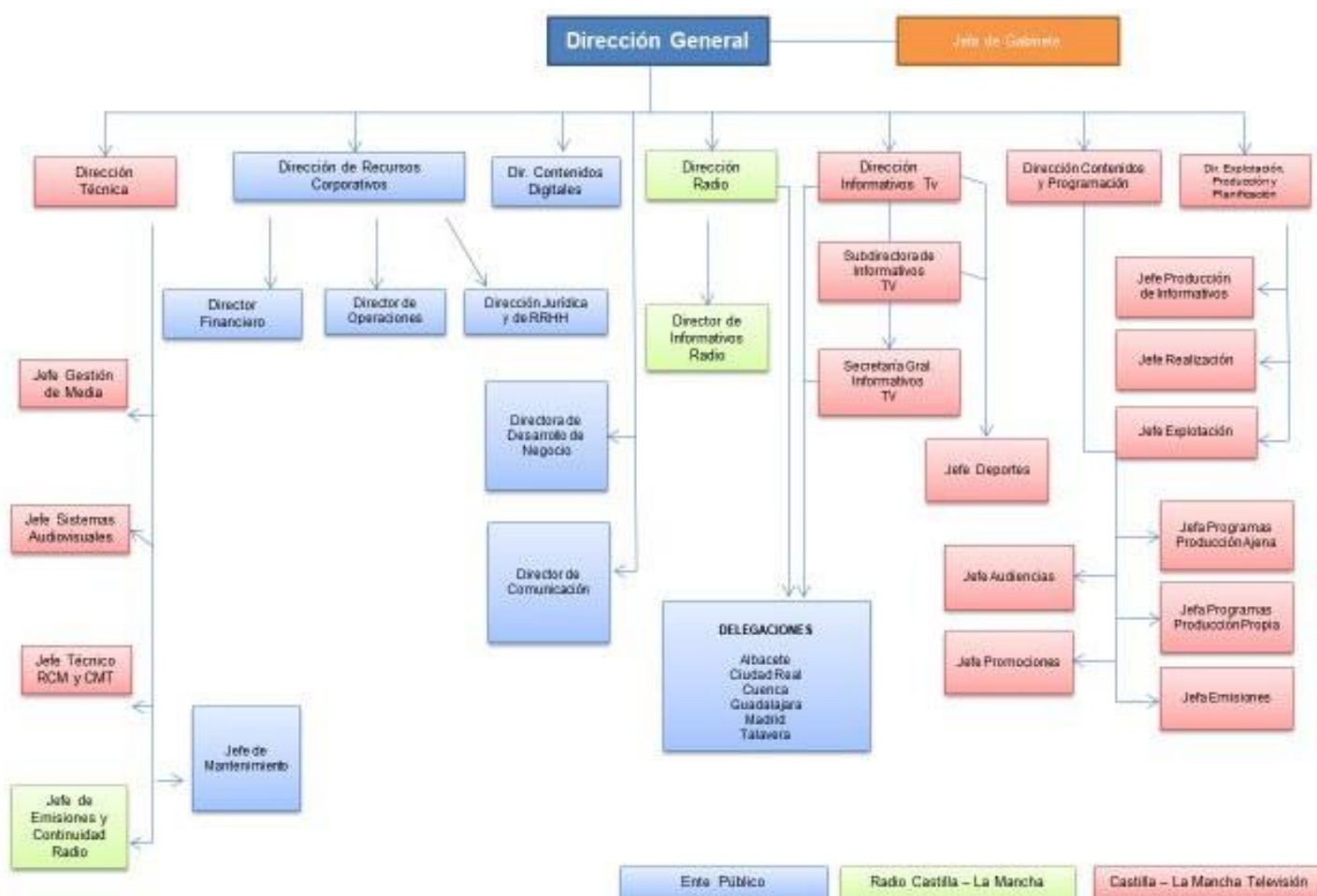
Becas y FCT

	BECAS Y FCT 2023	
	Mujeres	Hombres
Becas con Ayuda de Estudios	21	13
*Becas sin Ayuda de Estudios	24	12
Formación en Centro de Trabajo	8	26

Bolsas de Trabajo

Bolsas de Trabajo				
	Mujeres	Hombres	Excluidos	
			Mujeres	Hombres
Bolsa trabajo TSyC	5	56		4
Bolsa trabajo productor/a ayte	87	71	2	1
Bolsa trabajo operador/a equipos	22	32	15	16
Bolsa trabajo redactor audiovisual	167	96	2	2
Total Bolsas de Trabajo	281	255	19	23

ORGANIGRAMA



PERFILES PROFESIONALES MÁXIMOS RESPONSABLES

Directora General

Carmen Amores García



Empieza su carrera profesional en el año 1983 en Radio Nacional de España, donde colabora en varios programas informativos, de entrevistas y magazines hasta el año 1992. Ese año se incorpora a Antena 3 TV como responsable de varios programas de actualidad y entretenimiento de la cadena hasta septiembre de 1995.

Desde esa fecha ejerce de subdirectora en el programa insignia de Canal Plus, “Lo + Plus”, hasta marzo del año 2002, fecha en la que comienza su colaboración profesional con RTVCM, primero como directora del magazine diario matinal “Mediodía con Irma” y más tarde también como directora del programa líder de audiencia de la Televisión Autonómica, “Tal como Somos”. En 2006 ocupa el cargo de Subdirectora de Programas de Producción Propia en Castilla – La Mancha Televisión.

En marzo del 2007 es nombrada Directora de Programas y Contenidos de RTVCM, puesto que ocupa hasta que en abril del 2010 acepta un nuevo reto profesional, liderando el proyecto de creación de los canales nacionales y autonómicos del Grupo Vocento, como Directora de todas las televisiones del grupo.

En abril del 2013 se une a Canal Sur Televisión como Directora de Programación y Antena, cargo que ocupa hasta su nombramiento en agosto del 2015 como Directora General del Ente Público Radiotelevisión de Castilla – La Mancha.

Es licenciada en periodismo por la Universidad Complutense de Madrid y tiene un máster de Gestión por la IESE Business School de la Universidad de Navarra. Desde enero del 2012 imparte clases en la Universidad Francisco de Vitoria, para alumnos de cuarto curso de Comunicación Audiovisual y tercer curso de periodismo.

**Director de Recursos
Corporativos**
Jesús Santos del Campo



Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Castilla-La Mancha, en 2011. Completó su formación universitaria mediante una estancia en la Universidad de Dalarna (Suecia). Colegiado en el Colegio de Economistas de Madrid.

Su proceso de formación se ha ido completando, obteniendo los respectivos certificados del Centro de Estudios Garrigues, del Instituto Español de Agentes Financieros y de la Universidad Internacional de la Rioja. Ha cursado estudios en el máster oficial en Consultoría y asesoría financiera y fiscal de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Inició su etapa profesional colaborando con el Área de Investigación de Mercados, del departamento de Administración de Empresas de la UCLM, en trabajos relacionados con el análisis del turismo en Castilla-La Mancha. También colaboró con la Agencia de Captación de Capital Extranjero en Castilla - La Mancha en análisis de inversiones de compañías no españolas en esta Región.

En 2011 se incorporó a una Entidad financiera, donde desarrolló su actividad profesional con diversas responsabilidades, entre otras, en selección de proyectos de inversión viables financieramente, en planteamientos de alternativas de financiación, en definición de indicadores de objetivos y definición y fijación de mecanismos de control de cumplimiento, en políticas de planeamientos de gestión de tesorería, para en 2019 incorporarse a CMM como Director Financiero.

**Director de Recursos Humanos
y Área Jurídica**
Miguel Alonso Mora



Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, ha ejercido como abogado colegiado por el Ilustre Colegio de Abogados de Toledo durante más de 25 años.

Experto en Derecho Laboral y en Derecho Civil, con amplia experiencia también en Derecho Mercantil, ejerciendo asesoramiento en el citado ámbito a empresas con implicación en contratación administrativa.

Entre los años 1990 y 1995 ha impartido clases en la Cámara de Comercio de Toledo, y durante los 3 últimos años ha sido profesor del Máster de Acceso a la Abogacía de la Universidad de Castilla – La Mancha.

En enero de 2017 se incorpora a Castilla – La Mancha Media, como Subdirector de Relaciones Laborales y Jefe de Asesoría Jurídica, cargos que desempeña hasta septiembre del mismo año, en el que es nombrado Director de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica.

Dirección Técnica
Jesús Sánchez Villalba



Comienza a trabajar como técnico en TVE en el año 1983, mientras cursa estudios en Ingeniería de Telecomunicaciones.

Durante 18 años desarrolla su carrera profesional dentro de las áreas técnicas de TVE, adquiriendo una amplia experiencia en eventos nacionales e internacionales como Olimpiadas, Champions League, Campeonatos del Mundo de atletismo y otras producciones de alto nivel y gran complejidad.

Desde mediados de 2001 forma parte de CMM, donde tuvo la oportunidad como Director Técnico de la Televisión de comandar, desde sus funciones e integrado en un gran equipo de profesionales, el nacimiento de la cadena autonómica.

A partir del año 2011 asume también, como Jefe Técnico de Explotación del Grupo, la responsabilidad sobre la Radio Autonómica de Castilla – La Mancha.

Ha dirigido técnicamente galas nacionales e internacionales de gran nivel de coordinación y desde septiembre de 2015 es el Director Técnico del grupo CMM.

Ha impartido clases en el Instituto Oficial de RTVE y también como profesor asociado en la Universidad Politécnica de Madrid.

Directora de Contenidos y Programación
Edelmira Rodríguez Carracedo



Licenciada en Periodismo y Derecho por la Universidad Complutense de Madrid.

Inicia su carrera profesional en la Compañía de Radio y Televisión de Galicia. Durante varios años fue responsable de la información parlamentaria, primero en la Radio Galega y, después, en la Televisión de Galicia, donde dirige, además, distintos espacios informativos.

Fue la primera Delegada en Madrid de la Televisión pública gallega y de 2005 a 2009 desempeñó, en ese mismo medio, el cargo de Subdirectora de Informativos.

En junio de 2009 se incorpora al grupo Mediaset como Subdirectora de programas de Telecinco.

Desde octubre de 2015 es la Directora de Contenidos y Programación de Castilla- la Mancha Televisión.

Director Informativos Televisión

Jesús Espada Triguero



Su trayectoria profesional, vinculada siempre a Castilla-La Mancha, estuvo muy ligada a la Información deportiva en una primera etapa. Desde 1990 a 1998 fue redactor y Jefe de Deportes de los diarios La Voz del Tajo, Diario 16 Castilla-La Mancha, La Tribuna de Toledo y Las Noticias de Castilla-La Mancha. En esos años también fue colaborador y responsable de retransmisiones y programas especializados en Radio Nacional de España en Castilla-La Mancha y Antena 3 Radio de Toledo. Entre octubre de 1998 y mayo de 2001 fue jefe de prensa y responsable de comunicación en el Club Deportivo Toledo, que militaba en esos años en categoría profesional.

En mayo de 2001, tras superar las pruebas de acceso, accede a una de las plazas de redactor audiovisual convocadas para la puesta en marcha de Radio Castilla-La Mancha. En la Radio pública regional, desde 2003, desempeña funciones de editor de Informativos y ha sido responsable de multitud de programas especiales.

Su primera experiencia en Televisión se produce entre septiembre de 2011 y marzo de 2012, cuando ejerce el cargo de editor del Informativo 'Castilla-La Mancha a las 2' de Castilla-La Mancha TV. Tras su reincorporación a la redacción de Radio Castilla-La Mancha, en marzo de 2013 es elegido delegado de personal en representación de UGT. Desde julio de 2014 asume también la secretaría general de la sección sindical de dicho sindicato en CMM.

En septiembre de 2015 es nombrado Jefe de Informativos de Radio Castilla-La Mancha. Responsabilidad que ejerce hasta septiembre de 2016, fecha en la que asume el cargo de Director de Informativos de Castilla-La Mancha Televisión.

Licenciado en Periodismo en la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense.

Director Radio

Óscar García Prieto



Licenciado en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid, su trayectoria profesional ha estado ligada casi en su totalidad a la radio. Comienza en su adolescencia a hacer sus primeras colaboraciones en emisoras musicales como Cadena Dial o Los 40 para empezar a hacer sus primeras prácticas en la Cadena SER en Córdoba con 18 años.

En 1999 comenzó a trabajar como redactor en la Cadena SER en Madrid de la mano de profesionales como Iñaki Gabilondo, Carlos Llamas o José Antonio Marcos. Después, en 2003, fue redactor en SER Toledo, para ser nombrado en abril de 2011 como director de Contenidos de la Cadena SER en Castilla-La Mancha.

Durante este período colabora con la Radio Televisión Pública de Castilla-La Mancha como contetulio en varios espacios de su televisión. En 2017 regresa a Madrid para formar parte de la sección de Política y formar parte de los equipos de edición del fin de semana y del informativo Hora 14.

Se incorpora en noviembre del 2021 como Director de la Radio Autonómica de Castilla – La Mancha

Director de Producción, Explotación y Planificación Manuel Parras Rama



Es Licenciado en Arte Dramático por la RESAD y realizó un curso en Producción de Cine y TV por la Comunidad de Madrid. Ha realizado otros cursos especializados en cine, teatro y televisión en distintas instituciones de España e Italia.

Toda su trayectoria en televisión ha estado ligada siempre a la producción y la dirección de contenidos. Comenzó en el departamento de informativos de Telemadrid y con posterioridad fue responsable de producción del programa “Madrid Directo” (Premio Ondas 1998) en el que estuvo desde sus inicios.

En 1999 participa en la creación de la Televisión Autónoma de Canarias, donde permaneció tres años, primero como Jefe de Producción de Deportes y después como responsable de la producción de la cadena.

En 2002 se incorpora a la Televisión Autónoma de Castilla-La Mancha como Jefe de Producción de Informativos y Deportes, donde permanece hasta que en 2008 vuelve a Madrid temporalmente como Director Adjunto del programa de TVE “Esta Mañana” con Pepa Bueno, para ser posteriormente Director de “La Mañana de la 1” y del programa “3D” de Antena 3 TV, entre otros.

En agosto de 2011 vuelve a Castilla-La Mancha Televisión como Director de Producción y Explotación, puesto en el que continúa en la actualidad.

Director de Contenidos Digitales Isaías Blázquez Rosales



Ha trabajado como periodista en algunos de los servicios informativos de las televisiones privadas más importantes del país, en concreto en Telecinco y Noticias Cuatro, bajo las órdenes de los periodistas Pedro Piqueras y Juan Pedro Valentín.

Posteriormente, fue seleccionado por la Asociación de la Prensa de Madrid entre todos los jóvenes recién titulados de la región, lo que le abrió la puerta a su entrada a la redacción de noticias de Antena 3, dirigidas por la periodista Gloria Lomana. Con ella, trabajó en la sección de política y economía.

Antes de su incorporación a RTVCM como director de Informativos en septiembre de 2015, estuvo en la redacción de La Sexta Noticias bajo las órdenes de Antonio García Ferreras y César González.

Además, ha sido narrador de Radio Marca para el carrusel de la casa (“Marcador”), y ha pasado por varios medios de Castilla – La Mancha, como Radio Albacete Cadena Ser y el semanario Gente, dirigiendo o colaborando además en varios medios digitales.

Desde septiembre de 2016 ocupa el cargo de Director de Contenidos Digitales de CASTILLA – LA MANCHA MEDIA

Es doble titulado en Periodismo y Comunicación Audiovisual por la Universidad Carlos III de Madrid y completó su formación en idiomas durante un curso en la Universidad Karlova de Praga.

**14.3 ANEXO III. AUDITORÍA RETRIBUTIVA IV PLAN DE IGUALDAD DE CMM
2023**

AUDITORÍA RETRIBUTIVA IV PLAN DE IGUALDAD DE CMM 2023

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO LEGAL	3
3. VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	4
4. CONTENIDO AUDITORÍA RETRIBUTIVA	4
4.1. DATOS DE PLANTILLA.....	4
4.2. ESTRUCTURA SALARIAL	8
4.3. SISTEMA RETRIBUTIVO	8
➤ Percepción de las retribuciones	8
➤ Salario base	8
➤ Complementos salariales	9
➤ Complemento de antigüedad.....	10
➤ Complementos de condiciones de trabajo.....	10
➤ Complementos de calidad o cantidad de trabajo	14
➤ Complementos de vencimiento periódico superior al mes	18
➤ Pacto de trabajo	18
➤ Incompatibilidades en la percepción de pluses	19
➤ Dietas y locomoción	19
4.4. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS EN CMM	20
5 RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. VALORACIÓN DE PUESTOS Y REGISTRO RETRIBUTIVO	23
a. GRUPO CMM	24
b. ENTE PÚBLICO RADIO TELEVISIÓN CASTILLA-LA MANCHA	39
c. TELEVISIÓN AUTONÓMICA DE CASTILLA-LA MANCHA.....	48
d. RADIO AUTONÓMICA DE CASTILLA-LA MANCHA.....	59
6 CONCLUSIONES	67
7 CRONOGRAMA DE ACCIONES DEL IV PLAN DE IGUALDAD	68

1. PRESENTACIÓN

CMM está compuesta por el Ente Público RTCVM, y sus sociedades vinculadas, la Radio Autonómica de Castilla-La Mancha S.A. y la Televisión Autonómica de Castilla-La Mancha S.A.

La auditoría retributiva de CMM está dirigida a identificar y a estimar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos que existen o puedan existir en la empresa en función del género.

CMM funciona bajo un único Convenio Colectivo que regula las mismas condiciones laborales para toda su plantilla. Tiene asignada la gestión de los servicios públicos de radio y televisión en Castilla-La Mancha y su presupuesto se consigna dentro de los Presupuestos oficiales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. El IV Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas ligadas laboralmente a CMM.

2. MARCO LEGAL

- ✓ El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1951 aprobó la obligación a los Estados de garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor.
- ✓ Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea recoge que La igualdad de retribución se configura como un derecho y un principio fundamental.
- ✓ Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- ✓ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta
- ✓ Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas:
 - i. derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora;

- ii. atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras;
 - iii. obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes;
 - iv. garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula en el artículo 28 regula el principio de igualdad retributiva por trabajo de igualdad valor.
 - ✓ 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.
 - ✓ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3. VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Esta auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del IV Plan de Igualdad del que forma parte. Esto es, cuatro años a contar desde la firma (19 de mayo de 2025).

Para poder elaborar la auditoria retributiva, se ha tomado de referencia los datos relativos al ejercicio 2023.

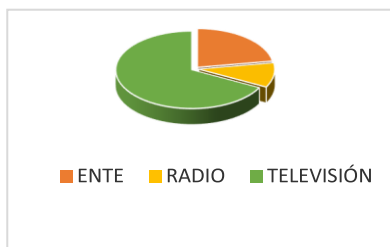
Dicho informe, ha sido realizado por la propia entidad, la cual ha informado a los representantes sindicales de la elaboración del registro retributivo y valoración de puestos tanto al inicio como a la finalización de los mismos.

4. CONTENIDO AUDITORÍA RETRIBUTIVA

4.1. DATOS DE PLANTILLA

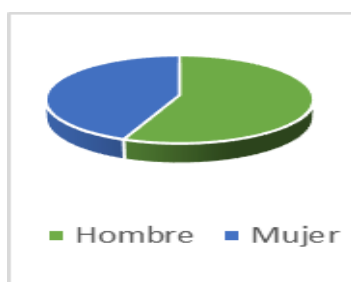
A continuación, se ofrecen datos estadísticos de 2023 de la composición de la plantilla de CMM, desglosada por cada una de las empresas que lo componen y por sexo.

Del total de 529 personas que trabajan en CMM, por empresas quedaría de la siguiente forma:



Promedios empleados/as 2023

ENTE	118,59
RADIO	54,11
TELEVISIÓN	356,43



Promedios empleados/as por sexo 2023

Hombre	297,33
Mujer	231,79

En función de la naturaleza del contrato, se desglosa a continuación el **promedio de personas trabajadoras desagregado por la naturaleza de contrato y por género**:

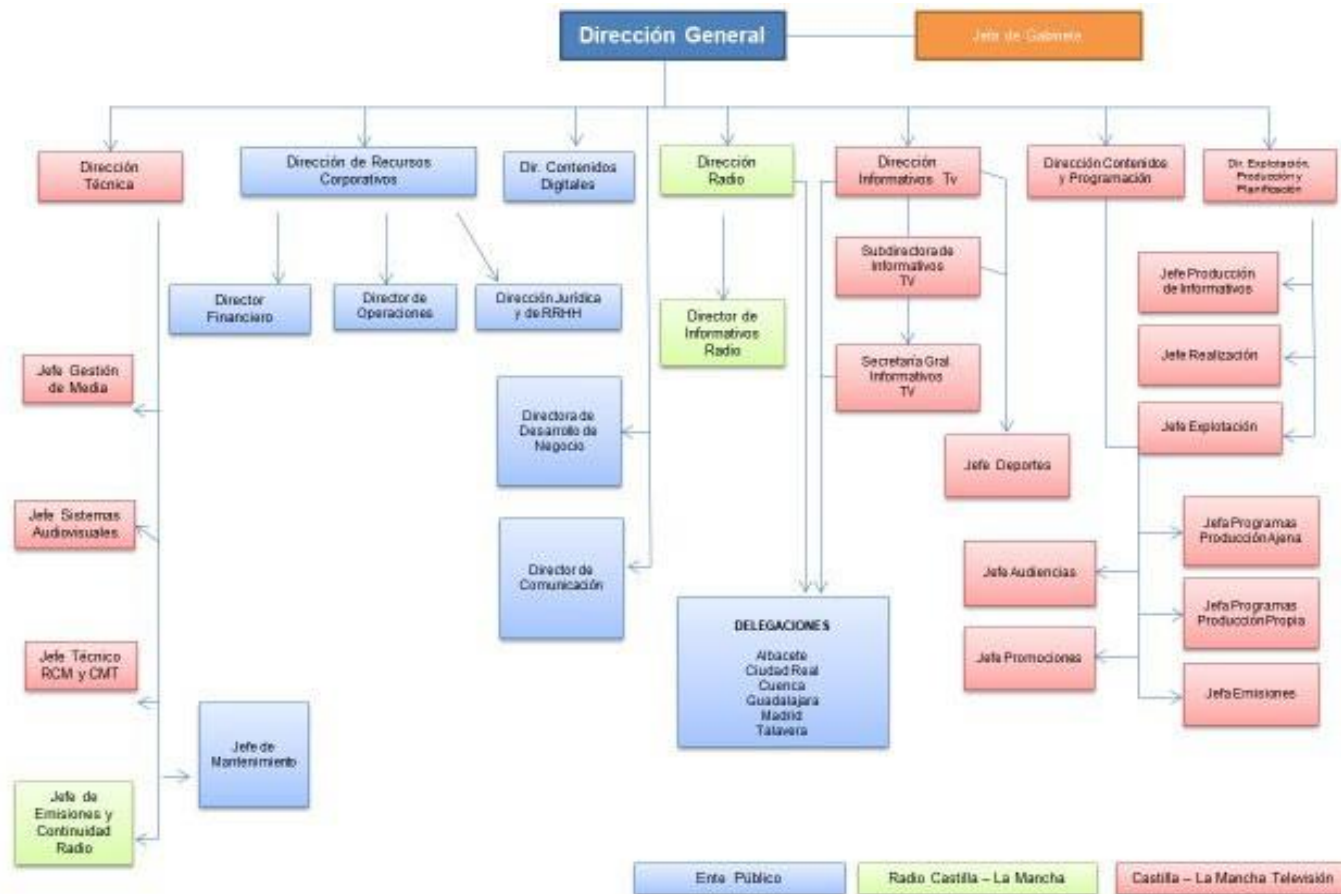
Contrato	Mujer	Hombre
EVENTUAL	10,62	6,69
INDEFINIDO	168,96	248,92
INTERINIDAD	31,64	21,53
JUBILADO PARCIAL	0,00	4,00
OBRA	1,99	1,00
PRÁCTICAS	16,82	13,19
RELEVO	1,75	1,00
RELEVO PARCIAL	0,00	1,00

El siguiente cuadro describe el **promedio de personas trabajadoras**, en cada una de las empresas desagregado por especialidad profesional y por género:

NÚMERO PERSONAS TRABAJADORAS EN CMM						
Descripción Especialidad profesional	ENTE		RADIO		TELEVISIÓN	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
ADMINISTRATIVO/A	5,00	19,36	1,47	2,00	11,00	18,00
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS						0,06
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A			3,00			
AUXILIAR DE OPERACIONES	1,54				9,00	
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO					6,09	2,00
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	0,65	1,56			2,30	9,22
AYTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS			0,66		2,49	0,90
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	1,00				3,20	8,71
AYTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS					1,00	0,08
CONDUCTOR/A	1,51				1,00	
DIRECTIVO/A	2,00	1,00	2,00		2,00	1,00
DOCUMENTALISTA					4,00	10,73
EXCLUIDA	0,98	2,34	1,00	1,09	8,00	11,16
GESTOR/A DE CONTENIDOS					5,00	
GRAFISTA					6,55	1,00
ILUMINADOR/A					7,00	0,13
OPERADOR/A DE CÁMARA					28,00	2,44
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD					27,59	17,98
OPERADOR/A DE SONIDO					5,00	2,00
PRODUCTOR/A	1,00	1,92			6,00	5,00
REALIZADOR/A					5,00	2,84
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	17,57	29,18	18,38	7,31	30,21	40,99
REDACTOR/A AUDIOV PRÁCTICAS	1,38	2,84	2,25	4,85	4,45	7,19
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS					2,00	
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	1,00					
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	0,92				1,00	2,00
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	1,17		7,11	1,00		
TÉCNICO/A ELECTRICISTA					5,00	
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A			2,00		15,53	
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	8,69	0,66			6,00	0,93
TÉCNICO/A INFORM. PRÁCTICAS					0,66	
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	1,00	2,32				
TELEFONISTA		2,00				2,00
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	6,00	4,00				
ARTISTA					3,00	2,00

A continuación, se detalla el Organigrama de Dirección y puestos de responsabilidad correspondiente a 2023:

ORGANIGRAMA



4.2. ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial se rige por el IV Convenio Colectivo de CMM.

Dicho Convenio está inscrito y publicado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos según la Resolución de 03/05/2019, de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral, por la que se registra y publica el IV convenio colectivo de Castilla-La Mancha Media, con el Código de registro en el REGCON número 77100013012013.

Así, como posteriores modificaciones como la Resolución de 20 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del IV Convenio Colectivo de Castilla La Mancha Media (2020/9885).

4.3. SISTEMA RETRIBUTIVO

El régimen de retribuciones del personal laboral al servicio de CMM está constituido por el salario base y los complementos (artículo 42 Convenio Colectivo).

El salario base y los complementos recogidos en Convenio son los mismos sin distinción de género.

A continuación, se describen las percepciones salariales recogidas en el Convenio (artículos 43 y siguientes):

➤ Percepción de las retribuciones

1. Las retribuciones serán abonadas mensualmente, a excepción de los complementos que tuvieran periodicidad superior al mes, mediante nómina que reflejará con claridad todos los conceptos.
2. El salario por el importe líquido que figure en nómina se pagará por transferencia bancaria y estará en la cuenta designada por la trabajadora o el trabajador antes de la finalización del mes que se liquida, salvo causa de fuerza mayor.
3. El modelo de nómina será el mismo para todos los trabajadores o trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, siendo puestos a disposición de los trabajadores y trabajadoras los correspondientes justificantes en los cinco primeros días del mes siguiente al de cobro a través de la intranet de CMM.

➤ Salario base

1. El salario base es la retribución mensual que corresponde a la trabajadora o el trabajador en función de su especialidad profesional y el nivel económico asignado a esta.

2. Las cuantías del salario base de las distintas especialidades existentes en CMM se determinan en los Anexos n.º I, II, III y IV del presente Convenio.
3. Las actualizaciones en el salario base de las distintas especialidades profesionales de CMM, respecto del III Convenio Anterior, se realizarán según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera, y Anexos I, II, III y IV del presente texto.

➤ Complementos salariales

1. Son complementos salariales las retribuciones de la trabajadora o el trabajador que se adicionan al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción.
2. Los complementos se clasifican en:
 - a) Complementos personales.
 - a).1 antigüedad
 - b) De condiciones de puesto de trabajo.

Retribuyen las condiciones especiales de trabajo y no tienen carácter consolidable salvo el complemento de Técnicos/as de Sonido y Control de Radio. Son:

 - b).1 Trabajo en sábado, domingo o festivo
 - b).2 Nocturnidad
 - b).3 De actividades peligrosas o penosas
 - b).4 Alteración Horaria Planificada, Sobrevenida y de Día de Trabajo
 - b).5 Delegaciones
 - b).6 Dedicación Especial
 - b).7 De operación y Conducción de DSNG.
 - b).8 Turno partido
 - b).9 Programas
 - b).10 Técnicos/as de Sonido y Control de Radio
 - c) De calidad o cantidad en el trabajo.

Retribuye una mejor calidad o cantidad de trabajo aportado conforme a cada complemento específico y no tendrán carácter consolidable.

 - c).1. Horas extraordinarias
 - c).2 De Presentación, edición de programas y Coordinación de equipos.
 - c).3 Operadores/as de Equipos de Producción
 - c).4 Operadores/as de Cámara
 - c).5 Operadores/as de Sonido
 - c).6 De Conducción
 - c).7 Grafistas
 - c).8 Técnicos/as Informáticos/as
 - c).9 Ayudantes de realización
 - c).10 Ayudantes de producción
 - c).11 Complemento de Puesto y Función.

- d) De vencimiento periódico superior al mes.
d)1. Pagas extraordinarias

➤ **Complemento de antigüedad**

1. El complemento de antigüedad retribuye la vinculación y dedicación personal ininterrumpida de la trabajadora o el trabajador con CMM evidenciada por el tiempo de servicio.
2. Este complemento consolidable consistirá, para todo el personal, en el número de trienios correspondientes a cada trabajadora o trabajador, sin tope limitativo a razón de 35,41 euros por trienio a partir de 1 de enero de 2019. Los trienios devengados a partir de la vigencia del IV Convenio Colectivo, actualizarán su valor, según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.
3. Se devengará a partir del mes siguiente a aquel en el que se cumplan los tres años del ingreso o del trienio anterior.
4. Al personal interino, eventual o temporal que durante el periodo de su contratación deviniera personal indefinido por alguno de los procedimientos que se establezcan en este Convenio, le será computado el tiempo de servicios en su anterior contrato, supeditado en todo caso a la jurisprudencia existente.

➤ **Complementos de condiciones de trabajo**

Estos complementos se percibirán en función de las especiales características de los puestos de trabajo y retribuyen las condiciones de trabajo en determinadas horas o días o las circunstancias específicas que el desempeño de dichos puestos conlleva, por lo que no tienen carácter consolidable, salvo el complemento de Técnicos/as de Sonido y Control de radio.

1. Complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos.

Todos los trabajadores y las trabajadoras que, dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada de trabajo en sábado, domingo o festivo percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 29.65 euros a partir de 1 de enero de 2019.

Las actualizaciones en el valor de este complemento, respecto del III Convenio Anterior, se realizarán según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en materia de incompatibilidades en la percepción de complementos, quedan excluidos de la aplicación de este los contratados por obra cuya jornada se realice, exclusivamente, en fines de semana, así como aquellos trabajadores o trabajadoras adscritos, en su caso, al turno intensivo de fin de semana. Los adscritos al turno reducido de fin de semana percibirán este complemento al 50%.

2. Complemento de nocturnidad

- 2.1 Con carácter general, la realización de la jornada mensual completa en horario nocturno dará derecho al percibo de un 35% del salario base del trabajador o trabajadora.
- 2.2 No obstante lo anterior, también se percibirá en su integridad el 35% del salario base en los siguientes supuestos:
 - 2.2.1 Cuando se realice, al menos, el 65% de las horas de la jornada mensual ordinaria en horario nocturno.
 - 2.2.2 Cuando se realice, al menos, el 50% de las horas de la jornada mensual ordinaria en horario nocturno, siempre que la hora de inicio de la jornada de trabajo se produzca entre las 1 y las 4 horas.
- 2.3 Las horas nocturnas se pagarán, con carácter mínimo, a razón de 5 € por cada hora trabajada.
- 2.4 El trabajador o trabajadora elegirá el elemento de cálculo que le resulte más favorable: por horas o por días.

3. Complemento de actividades peligrosas o penosas

El personal que realice habitualmente actividades que sean reputadas como penosas o peligrosas por el Comité de Seguridad y Salud percibirá por este concepto un porcentaje sobre su salario base, a definir en Comisión Paritaria, atendiendo al grado de riesgo que lo determine.

Las partes reafirman su compromiso para la erradicación de este tipo de trabajos en aras a una política de prevención de riesgos laborales adecuada.

4. Alteración horaria: Planificada, Sobrevenida y Alteración Día de Trabajo

4.1 Alteración horaria planificada

Con carácter general, las alteraciones del horario fijo de referencia mediante la planificación por cuadrantes, se realizarán de modo que el número máximo de cambios diarios del horario en el mes no supere el número de siete (7) en jornada semanal de cinco (5) días (turnos de lunes a viernes) o de tres (3) en jornada de fin de semana (turno intensivo/reducido). Siendo planificados, al menos, cinco de ellos en un mismo bloque de cinco días consecutivos en el caso de las jornadas semanales de cinco (5) días (lunes a viernes) y de tres (3) días consecutivos en el caso de los turnos de fin de semana (turno intensivo/reducido).

La cuantía de este complemento se establece en 8,50 euros a partir de 1 de enero de 2019, por cada una de las alteraciones horarias planificadas, en todo caso, a partir del segundo cambio, inclusive, en cómputo mensual. Las actualizaciones en el valor de este complemento, respecto del III Convenio Anterior, se realizarán según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

4.2 Alteración horaria sobrevenida

Se percibirá cada vez que se produzcan alteraciones por necesidades del servicio en el régimen de jornada u horario sobre la planificación mensual establecida, sin que ello conlleve modificaciones en el cómputo de la jornada laboral semanal.

La cuantía de este complemento se establece en 19,42 euros por cada uno de los cambios, a partir de 1 de enero de 2019. Las actualizaciones en el valor de este complemento, respecto del III Convenio Colectivo, se realizarán según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

Con carácter general, el número máximo de alteraciones horarias sobrevenidas aplicadas a un trabajador o una trabajadora no podrán exceder de dos (2) para los trabajadores o trabajadoras que trabajan de lunes a viernes, y de uno para las trabajadoras o trabajadores con turnos de fin de semana (intensivo/reducido), las cuales serán de obligado cumplimiento. Siendo de carácter voluntario las siguientes alteraciones.

4.3 Alteración día de trabajo

Cuando la alteración de la planificación conlleve la modificación de la jornada de trabajo en día de libranza, se percibirá la cantidad de 39,64 euros a partir de 1 de enero de 2019. Las actualizaciones en el valor de este complemento, respecto del III Convenio Colectivo, se realizarán según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

5. Delegaciones.

Dadas las especiales características del trabajo en las delegaciones de CMM todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a ellas percibirán mensualmente la cantidad especificada en el Anexo II (311,13 euros para trabajadores de nivel salarial 2 y de forma proporcional en las otras especialidades profesionales), en cada una de las doce pagas ordinarias. La prolongación de jornada o alteraciones horarias de la misma se regulará según convenio, y por tanto, este complemento es compatible con el cobro de horas extras, alteraciones horarias, cambios de jornada, módulo de trabajo en fines de semana y festivos, nocturnidad, pactos especiales de trabajo, complemento de turno partido o cualquier otro complemento recogido en el presente convenio, con la excepción del complemento de dedicación especial.

CMM está obligado a ofrecer este complemento a todos los trabajadores o trabajadoras adscritos a las delegaciones, independientemente del tipo de contrato. En el supuesto de jornada reducida, la cantidad a percibir será proporcional al horario realizado.

El importe de este complemento se verá incrementado a partir del 1 de enero del 2019 en la misma proporción que se incremente en cada actualización el salario base correspondiente a la especialidad profesional de la trabajadora o el trabajador que lo perciba.

Los términos de la presente redacción de este complemento serán válidos a partir de la fecha de firma del presente convenio. Hasta ese momento, seguirán estando en vigor

los términos establecidos en el III Convenio Colectivo para este complemento.

6. Dedicación especial.

Se percibirá por las trabajadoras o los trabajadores a los que, por las características de su puesto de trabajo, se les exija flexibilidad en el horario y mayor responsabilidad y dedicación en horas de difícil cómputo. Su importe se fijará en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, entre el 20% y el 30% del salario base correspondiente a la especialidad profesional que el trabajador o trabajadora ostente. Su pago absorbe desplazamientos y alteraciones horarias, así como cambios de jornada, excepto a fines de semana y festivos. El número máximo de horas será de cuarenta semanales en cómputo anual.

7. De conducción y Operación de DSNG.

El personal Técnico Electrónico que realice tareas de operación de DSNG percibirá, a partir del 1 de enero del 2019, la cantidad de 36 euros por cada día de servicio con dicha unidad. En materia de conducción, se aplicarán las normas sobre kilometraje previstas con carácter general en el presente convenio.

El importe de este complemento se verá incrementado a partir del 1 de enero del 2020, en la misma proporción que se incremente en cada actualización el salario base correspondiente a la especialidad profesional de la trabajadora o el trabajador que lo perciba.

8. Turno partido.

Los trabajadores o trabajadoras que realicen su turno de trabajo en la modalidad de jornada partida percibirán la cantidad de 82.30 € mensuales a partir del 1 de enero de 2019. Las actualizaciones en el valor de este complemento, respecto del III Convenio Colectivo, se realizarán según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

En el caso de que la separación entre los dos bloques sea sólo de una hora, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a recibir el servicio de comida por prestación laboral, quedando a facultad de CMM si lo hace mediante vale de comida a canjear en el centro de trabajo, o si abona a razón del importe del servicio de comida en vigor. Establecido a 7.35 € por día a 1 de enero de 2019.

CMM reducirá al mínimo el número de trabajadores o trabajadoras adscritos a este tipo de turnos, teniendo en cuenta siempre la voluntariedad de los trabajadores o trabajadoras para su adjudicación.

9. Complemento de Programas

Este complemento retribuye el trabajo en condiciones de especial disponibilidad, excesos horarios, u horarios especialmente gravosos en la realización de determinados programas. Su importe se fijará, en atención a las circunstancias concurrentes en cada

caso, entre el 10% y el 20% del salario base correspondiente a la especialidad profesional que el trabajador o trabajadora tenga. Su pago absorbe alteraciones horarias, así como cambios de jornada.

El número máximo de horas será de cuarenta semanales en cómputo anual. Será efectivo partir de la firma del presente convenio.

Para determinar el porcentaje del salario base correspondiente, se tendrá en cuenta la disponibilidad necesaria para realizar el programa, los posibles excesos horarios o que estos sean especialmente gravosos.

10. Técnicos de Sonido y Control de Radio.

Dada la especial singularidad del acuerdo económico alcanzado en la negociación del IV Convenio Colectivo de CMM, y a efectos de que el incremento salarial de los trabajadores o trabajadoras adscritos a esta especialidad no sea inferior al de los trabajadores o trabajadoras adscritos a especialidades de los niveles salariales 2 y 3, se fija a partir del 1 de enero del 2019 un complemento consolidable de 37 euros mensuales en cada una de las catorce pagas para todos los trabajadores o trabajadoras adscritos a esta especialidad profesional.

Este complemento se percibirá a partir del 1 de enero del 2019 según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo.

El importe de este complemento se verá incrementado a partir del 1 de enero del 2019 en la misma proporción que se incrementa en cada ejercicio el salario base correspondiente a la especialidad profesional de la trabajadora o el trabajador que lo perciba.

➤ **Complementos de calidad o cantidad de trabajo**

El importe de todos los complementos contemplados en este artículo que no haya sido establecido como un porcentaje sobre el salario base de la trabajadora o el trabajador, se verá incrementado a partir del 1 de enero del 2020 en la misma proporción que se incrementa en cada actualización el salario base correspondiente a la especialidad de la trabajadora o el trabajador que lo perciba.

1. Horas Extraordinarias

La realización y el abono de las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto sobre el particular en el artículo 14 del presente Convenio.

2. De Presentación, edición de programas y Coordinación de equipos

El complemento de EDICIÓN retribuye la edición/dirección de un programa de radio o televisión, independientemente de su naturaleza. En el caso de los programas de radio también comprende la presentación de un programa. En el caso de los contenidos digitales, retribuye la asunción de decisiones editoriales sobre los contenidos a

publicar.

El complemento de PRESENTACIÓN retribuye la presentación de un programa de televisión, con independencia de su naturaleza.

El complemento de COORDINACIÓN retribuye la asunción de funciones adicionales dentro de un área, en concreto y de forma no exhaustiva: priorización, distribución y organización del trabajo del área, siguiendo las directrices del responsable correspondiente, interlocución directa con el responsable del área, supervisión de los materiales del área (cuando proceda), colaboración en la planificación mensual de los trabajadores del área, propuestas de mejora sobre la organización, la formación o los medios materiales del área.

Los complementos de edición, presentación y coordinación absorben las prolongaciones y alteraciones de jornada, además de retribuir las funciones especiales asociadas a cada uno de ellos, siendo además incompatibles con la percepción del complemento de turno partido y horas extraordinarias.

El importe de los complementos de edición, presentación y coordinación se establece como un porcentaje sobre el salario base de la especialidad profesional que ostente el trabajador o la trabajadora, en función de los siguientes mínimos y máximos:

	Mínimo	Máximo
Edición	20,00%	35,00%
Presentación	20,00%	35,00%
Edición y Presentación	25,00%	40,00%
Edición, Presentación y Coordinación	30,00%	45,00%

El establecimiento del importe concreto del complemento se realizará en función del programa (los porcentajes indicados a continuación se suman a los mínimos establecidos):

- Se tendrá en cuenta la naturaleza del programa y su importancia en la parrilla de programación y en el servicio público de comunicación audiovisual. Hasta un 5%
- Se tendrá en cuenta la periodicidad del programa (diario, semanal, fin de semana, etc.). Hasta un 5%
- Se tendrá en cuenta si se trata o no de un programa en directo. Hasta un 3%
- Se tendrá en cuenta la duración del programa. Hasta un 2%

El importe del complemento de coordinación se establece en un 30% sobre el salario base del trabajador, según la especialidad profesional que ostente.

Estos complementos se percibirán de forma prorrateada en 12 pagas.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que realicen de forma eventual las funciones asociadas a estos complementos percibirán su cuantía de forma proporcional al tiempo en que las desempeñen.

3. Operadores y Operadoras de Equipos de Producción.

En atención a las características específicas que concurren en esta especialidad profesional relacionadas con los diferentes puestos de trabajo que comprende, los operadores u operadoras de equipos capacitados para realizar al menos, dos (2) de los tres puestos de trabajo de mezclador, edición y continuidad percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 € mensuales. Asimismo, idéntico importe percibirán los operadores u operadoras de equipos que realicen tareas de postproducción.

4. Complemento de Operadores y Operadoras de Cámara

En atención a las circunstancias específicas que el desempeño del puesto de Operador de Cámara ENG tiene, las trabajadoras y trabajadores adscritos a esta especialidad que realicen su trabajo en estas condiciones percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 € mensuales.

Aquellos operadores u operadoras de cámara que realicen funciones de operador de grúa, durante al menos diez (10) días al mes, percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 € mensuales.

El importe de estos complementos no podrá acumularse para un mismo mes.

5. Complemento de Operadores y Operadoras de Sonido.

Los trabajadores o trabajadoras de esta especialidad profesional que estén capacitados y, efectivamente, realicen tareas de mayor dificultad tales como el diseño de sistemas de captación de audio en programas complejos, percibirán un complemento en cada una de las doce pagas ordinarias de 146€ mensuales.

6. Complemento de Conducción

Las trabajadoras o trabajadores que ostenten la especialidad profesional de Auxiliar de Operaciones, que dispongan de carnet especial y que, conjuntamente con el resto de las tareas y funciones definidas para este equipo, realicen la conducción de las Unidades Móviles, percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 150 € brutos mensuales. Este complemento excluye la percepción del kilometraje cuando conduzcan dichas unidades móviles.

Para nuevas incorporaciones en este equipo de profesionales se exigirá poseer el carnet de conducción especial (Tipo C).

7. Complemento de Grafistas

Los trabajadores y trabajadoras de esta especialidad profesional que estén capacitados y, efectivamente, realicen tareas relacionadas con el desarrollo de creatividad infográfica, entendiendo ésta como creación de productos originales, novedosos y eficaces tales como el diseño y la concepción de soluciones gráficas,

percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 € mensuales. Este complemento se percibirá a partir del 1 de enero del 2019 según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera presente Convenio Colectivo.

8. Complemento de Técnicos Informáticos y Técnicas Informáticas

Debido a la asunción de funciones que revisten una especial dificultad técnica y por la evolución tecnológica que exige una constante actualización de conocimientos, las trabajadoras y trabajadores asignados a la especialidad profesional de Técnico/a Informático/a cobrarán un complemento de 146 euros mensuales en cada una de las doce pagas ordinarias.

Este complemento se percibirá a partir del 1 de enero del 2019 según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Presente Convenio Colectivo.

9. Complemento de Ayudantes de Realización

Las trabajadoras o trabajadores que ostenten la especialidad profesional de Ayudantes de realización, en atención a las circunstancias específicas que requiere el desempeño de dicho puesto y su disponibilidad inmediata para realizar en cualquier formato, editar y postproducir vídeo, así como realizar transferencias a los sistemas de emisión, seleccionar ambientes, imágenes y músicas y atender a los distintos sistemas de control y prestar apoyo técnico y creativo al resto de especialidades profesionales que realizan sus funciones en la producción y realización de programas, percibirán un complemento en cada una de las doce pagas ordinarias de 146 € mensuales.

Este complemento se percibirá a partir del 1 de enero del 2019 según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Presente Convenio Colectivo.

10. Complemento de Ayudantes de Producción.

Los trabajadores o trabajadoras que ostenten la especialidad profesional de Ayudantes de Producción, en atención a las circunstancias específicas que requiere el desempeño de dicho puesto, considerando su multifuncionalidad, y la realización de tareas tales como la coordinación de equipos, tanto en el centro de trabajo como en exteriores, y la organización de medios técnicos y humanos, percibirán un complemento en cada una de las doce pagas ordinarias de 146€ mensuales.

Este complemento se percibirá a partir del 1 de enero del 2019 según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Presente Convenio Colectivo.

11. Complemento de Puesto y Función de especial responsabilidad.

El complemento de Puesto y Función retribuirá la asunción de funciones que excedan las definidas en la especialidad profesional correspondiente, y/o se le exija al trabajador o trabajadora una responsabilidad de cualificada complejidad, y/o requiera de disponibilidad de horarios. No retribuye la coordinación de ningún otro empleado o empleada.

- a. Si el complemento retribuye únicamente la asunción de alguna función que exceda del normal exigible por sus retribuciones básicas, su cuantía será de 200€ mensuales.
- b. Si retribuye además de lo anterior la asunción de alguna función con un alto nivel de especialización no compartido por otros trabajadores o trabajadoras, de la especialidad profesional, que además implica un alto grado de independencia, iniciativa, y de toma de decisiones delegadas por parte de su superior inmediato, la cuantía será 400€ mensuales.
- c. Si, además de lo anterior, requiere de alteración horaria y ampliación de jornada de hasta 40 horas semanales en cómputo anual, la cuantía será de 600€ mensuales

Este complemento se percibirá en cada una de las doce pagas ordinarias

➤ **Complementos de vencimiento periódico superior al mes.**

1. Todos los trabajadores y las trabajadoras de CMM percibirán conjuntamente con las retribuciones de junio y diciembre una paga extraordinaria equivalente al salario base más, en su caso, la antigüedad.
2. Cuando no se trabaje durante todo el año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.
3. Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en los días laborables anteriores al 1 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.

➤ **Pacto de trabajo**

1. En razón a la especial naturaleza de las actividades a desarrollar por CMM, cuando se constate su necesidad se podrá formalizar un Pacto de Trabajo que, de común acuerdo entre los representantes de CMM y los representantes de los trabajadores en Comisión Paritaria, contemplará todos los extremos relativos a las actividades a desarrollar, incluyéndose expresamente la identificación de la actividad, el número de trabajadoras y trabajadores necesarios para llevarlo a cabo, las condiciones de trabajo y la cuantía económica que percibirán los trabajadores y trabajadoras, así como cualquier otra circunstancia que concurra en el desarrollo de la actividad en concreto.
2. El establecimiento de un Pacto de Trabajo será incompatible con la percepción de otros complementos en razón del trabajo, mientras dure dicho pacto, salvo aquellos complementos que de manera expresa se determinen compatibles en el propio pacto de trabajo.
3. 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.

➤ Incompatibilidades en la percepción de pluses

Con independencia de los regímenes específicos que regulan la percepción de cada complemento, se establecen, con carácter general, las siguientes incompatibilidades:

1. La percepción de los complementos de Coordinación de Equipos, edición, presentación y programas será incompatible con el devengo de horas extraordinarias y el complemento de turno partido.
2. La percepción del complemento reflejado en el artículo 49.11 (Complemento de Puesto y Función de especial responsabilidad), en su apartado c), será incompatible con todos los complementos, exceptuando el de trabajo en sábados, domingos y festivos, servicio de comida y nocturnidad.
3. La percepción del complemento de dedicación especial será incompatible con la percepción de horas extraordinarias dentro de los límites previstos, con el complemento de turno partido y con el complemento de delegaciones.
4. La percepción del complemento de cambio de jornada es incompatible con la percepción del complemento de alteración horaria, tanto sobrevenida, como planificada.
5. Además, sólo para las nuevas contrataciones a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, respetando los acuerdos en vigor a la citada fecha en CMM, se establece que en el supuesto en el que concurren varias responsabilidades en un mismo trabajador o trabajadora, el total de los complementos percibidos, no podrá superar el 45% del salario base de la especialidad a la que pertenezca la trabajadora o el trabajador.

➤ Dietas y locomoción

1. Dietas: Cuando por razón del servicio la trabajadora o el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento superior a 40 Km. y el retorno al centro de trabajo al que esté adscrito se produzca con posterioridad al término del horario que tuviera fijado, devengará en concepto de dietas, las siguientes cantidades:

a) Gastos de alojamiento y desayuno:	40 % del valor de la dieta
b) Gastos de almuerzo:	25 % del valor de la dieta
c) Gastos de cena:	25 % del valor de la dieta
d) Gastos varios:	10 % del valor de la dieta

A estos efectos se considera horario de almuerzo y cena las 15.00 y las 22.00 horas respectivamente, de modo que, si la hora de finalización del servicio es anterior a los horarios indicados, no se tendrá derecho a la percepción de la dieta correspondiente. No se admitirán fracciones de hora, regularizándose en menos los excesos de hasta 30 minutos y en más a partir de los 30 minutos.

Cuando el desplazamiento tenga lugar fuera del territorio nacional la dieta se determinará por aplicación de lo dispuesto en cada momento por la Legislación vigente, sin superar en ningún caso el tope exento de acuerdo con el Reglamento del I.R.P.F. en

vigor.

En aquellos trabajos que conlleven desplazamiento fuera del centro de trabajo se considerará como tiempo efectivo de trabajo (con un máximo de 40 minutos) para la comida y la cena, siempre y cuando coincida la hora de comida con las 15:00 horas, y la de la cena con las 22:00 horas.

2. Locomoción: Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. En aquellos casos en los que se autorice al trabajador o trabajadora el uso del vehículo propio para sus desplazamientos profesionales, se percibirá por kilómetro recorrido la cantidad de 0,25 €, 0,27 € si va con pasajeros y 0,29 € si va con pasajeros y con equipos técnicos. Esta cantidad está sujeta a la retención fiscal correspondiente por la parte que supera el mínimo exento por kilómetro de acuerdo con la legislación anual tributaria aplicable.

Si el desplazamiento se realiza en vehículo de CMM se abonará 0,09 € en cualquiera de los casos, siempre que los trayectos realizados a lo largo de un día superen, sumando los de ida y vuelta, la distancia de 100 kilómetros. Los primeros 100 Kilómetros quedarán excluidos del pago. La cantidad abonada por este concepto será objeto de la retención fiscal correspondiente.

Se considera necesaria la conducción de vehículos propiedad de CMM para el correcto desarrollo de su actividad, quedando exentos de esta situación los empleados que a la fecha de firma del presente convenio no dispongan del tipo de carnet de conducir correspondiente.

En aquellos trabajos que conlleven desplazamiento fuera del centro de trabajo, impliquen alojamiento, y la hora de citación sea más tarde de las 12:00h, CMM prolongará siempre que sea posible el alojamiento correspondiente.

4.4. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS EN CMM

El IV Convenio Colectivo de CMM regula las relaciones laborales entre el ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN DE CASTILLA LA MANCHA, TELEVISIÓN AUTONÓMICA DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. y RADIO AUTONÓMICA DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. y su personal, salvo las siguientes exclusiones:

- a) El personal directivo de libre designación.
- b) Los/as profesionales de la comunicación de alta cualificación, contratados/as para la producción, realización o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados, los colaboradores y asesores literarios, artísticos, musicales, culturales, técnicos o de cualquier otra especialidad.
- c) El personal artístico que haya sido contratado para un programa, serie, espacio o servicio concreto.
- d) Los agentes publicitarios, comerciales, o técnicos de ventas que se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.
- e) Los compositores, adaptadores literarios y musicales.

- f) Los/as profesionales que, en el libre ejercicio de su actividad, se encuentren vinculados con la Empresa mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios, de naturaleza civil o mercantil.

Asimismo, el Convenio recoge los Grupos Profesionales y Especialidades que se articulan según la siguiente estructura:

1. Se definen grupos profesionales que se corresponden con un determinado nivel de responsabilidad, especialización, autonomía, iniciativa, formación y experiencia curricular, y que en última instancia determinarán el nivel salarial de los trabajadores y trabajadoras.

Los niveles salariales actualmente existentes en la práctica en el IV Convenio Colectivo se encuadran en 4 grupos profesionales. Con algunas excepciones, dentro del grupo profesional I se encuadran las antiguas categorías de nivel salarial 2, en el grupo profesional II las de nivel salarial 3, en el grupo profesional III las de nivel salarial 4, y en el grupo profesional IV las de nivel salarial 5 y 6.

Dentro de cada grupo profesional se definen una serie de áreas funcionales y especialidades profesionales.

2. Se define el área funcional, como el conjunto de tareas y funciones que cumplen una misma misión genérica y contribuyen a alguno de los aspectos básicos de la actividad profesional dentro de la empresa. Estas áreas son transversales tanto vertical como horizontalmente.

Para CMM se definen siete áreas funcionales:

1. Redacción
2. Producción
3. Documentación
4. Gestión y administración
5. Técnica
6. Realización
7. Sonido

3. Especialidad Profesional

La especialidad profesional (antes categoría profesional) es el conjunto de actividades y tareas propias del ejercicio de una profesión.

La persona trabajadora desempeñará las funciones propias de su especialidad profesional sin más limitaciones que la titulación mínima exigida y el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos y salud laboral que sean de aplicación, sin menoscabo del resto de la normativa legal.

A efectos de promoción o cambio de especialidad, CMM eximirá al personal fijo/indefinido existente con anterioridad al IV Convenio Colectivo de CMM de la posesión de los títulos académicos que se implanten a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo en materia de clasificación profesional, no siendo aplicable esta excepción a las especialidades que anteriormente ya exigían el título correspondiente, en cada caso concreto.

En el siguiente cuadro, se recogen los grupos, áreas funcionales y especialidades profesionales de CMM.

GRUPOS, ÁREAS FUNCIONALES Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES DE CMM			
Grupos	Áreas funcionales	Especialidades	Nivel salarial
Grupo I (n2)	Producción	Productor/a	Nivel salarial 2
	Redacción	Redactor/a audiovisual	
	Documentación	Documentalistas	
	Gestión y administración	Técnico/a de audiencias	
		Técnico/a de publicidad	
		Técnico/a de programas	
		Titulado/a superior administración	
	Técnica	Gestor/a de contenidos	
	Realización	Realizador/a	
Grupo II (n3)	Técnica	Técnico/a electricista	Nivel salarial 3
		Técnico/a informático	
		Técnico/a electrónico	
	Realización	Iluminador/a	
		Grafista	
Grupo III (n4)	Producción	Productor/a ayudante	Nivel salarial 4
	Realización	Realizador/a ayudante	
		Operador/a de cámara	
		Operador/a de equipos de producción	
	Sonido	Operador/a de sonido	
		Técnico/a de sonido y control rcm	
	Gestión y administración	Administrativo/a	
Grupo IV (n5)	Producción	Auxiliar de operaciones	Nivel salarial 5
		Conductor/a	
	Sonido	Operador/a de sonido ayudante	
	Gestión y administración	Telefonistas	

La distribución de los GRUPOS PROFESIONALES desagregados por sexo en CMM es:

GRUPOS PROFESIONALES	Total	Total mujeres	Total hombres	% mujeres	%hombres
Dirección	8	2	6	25,00%	75,00%
Excluido	30	17	13	56,67%	43,33%
Grupo 1 (Nivel 2)	213	110	102	52,11%	47,89%
Grupo 2 (Nivel 3)	70	13	57	18,57%	81,43%
Grupo 3 (Nivel 4)	184	83	101	45,11%	54,89%
Grupo 4 (Nivel 5)	25	6	19	24,00%	76,00%

Los niveles salariales 3 y 5 presentan una infrarrepresentación de mujeres. Igualmente sucede en el nivel de directivos, donde hay más hombres que mujeres.

5 RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. VALORACIÓN DE PUESTOS Y REGISTRO RETRIBUTIVO

La auditoría retributiva o auditoría salarial tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo existente en CMM, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Se trata, por tanto, de una revisión de los salarios por grupos profesionales, especialidades profesionales, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar un posible caso de brecha salarial en CMM.

El Sistema de valoración es un sistema homogéneo y coherente con las responsabilidades de los puestos, en el que los niveles de valoración por agrupación están equilibrados dentro de cada grupo. **Se ha elaborado en base al formato Ministerio de Igualdad.**

En el ejercicio 2023, CMM contó con una plantilla de 529 personas, con diferentes situaciones de cotización, como reducciones, contrataciones, etc.

El contenido de la Auditoría retributiva incluye los siguientes apartados:

1. Cuadro sobre el Análisis de puestos de trabajo según las Especialidades profesionales, que incluye los puntos y la agrupación según indica la Guía de Igualdad, así como el número de mujeres, de hombres, los puntos y la categorización. Se utiliza formato Ministerio de Igualdad.
2. Comparativa de las agrupaciones de la guía de igualdad con el grupo y el nivel salarial del Convenio.
3. Cuadro resumen de los puntos obtenidos por Grupo de convenio y Nivel salarial.
4. Las Gráficas siguientes:
 - ✓ Categorías de factores por sexo.
 - ✓ Puntuación por puesto y sexo.
 - ✓ Naturaleza de las funciones o tareas.
 - ✓ Condiciones educativas.
 - ✓ Condiciones profesionales y de formación.
 - ✓ Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.
5. Salario promedio en cada especialidad profesional (Base y Bruto), desagregado por sexo.
6. Medianas del salario de cada una de las especialidades profesionales (Base y Bruto), desagregadas por sexo.
7. Retribuciones armonizadas por conceptos de cada una de las especialidades profesionales del grupo, las retribuciones armonizadas por concepto y sexo.
8. Y Medias armonizadas por conceptos en el que se indica el porcentaje que cobran más los hombres que las mujeres y viceversa.

A continuación, se desglosa el resultado de la auditoría retributiva primero del Grupo CMM y posteriormente de forma individual tanto del ENTE como a cada una de las empresas vinculadas

al mismo.

A. GRUPO CMM

En el **GRUPO DE CMM** la distribución por puesto y agrupación por hombres y mujeres es la siguiente:

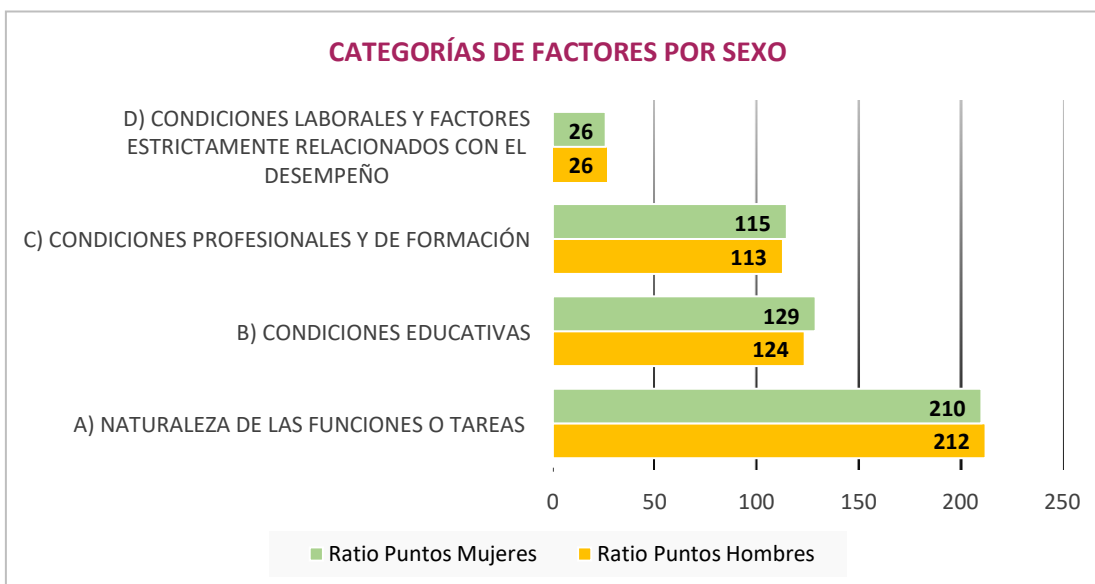
Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº de Mujeres	Nº de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
DIRECTIVO/A	Agrupación 7	597,22	2,00	6,00	1.194,44	3.583,33	Masculinizada
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	Agrupación 6	532,44	77,49	66,16	41.258,48	35.225,98	Equilibrada
REDACTOR/A AUDIOV. PRÁCTICAS	Agrupación 5	417,98	14,88	8,08	6.219,57	3.377,29	Feminizada
DOCUMENTALISTA	Agrupación 6	532,44	10,73	4,00	5.713,04	2.129,74	Feminizada
EXCLUIDA	Agrupación 5	456,57	14,59	9,97	6.661,29	4.551,96	Equilibrada
ARTISTAS	Agrupación 5	456,57	3,00	2,00	1.369,70	913,13	Equilibrada
GESTOR DE CONTENIDOS	Agrupación 6	532,44	0,00	5,00	0,00	2.662,18	Masculinizada
PRODUCTOR/A	Agrupación 6	532,44	6,92	7,00	3.684,46	3.727,05	Equilibrada
REALIZADOR/A	Agrupación 6	532,44	2,84	5,00	1.512,12	2.662,18	Masculinizada
TÉCNICO/A AUDIENCIAS	Agrupación 6	532,44	0,00	2,00	0,00	1.064,87	Masculinizada
TÉCNICO/A PROGRAMAS	Agrupación 6	532,44	2,00	1,92	1.064,87	1.022,28	Equilibrada
GRAFISTA	Agrupación 5	486,64	1,00	6,55	486,64	3.187,49	Masculinizada
ILUMINADOR/A	Agrupación 5	486,64	0,13	7,00	63,26	3.406,48	Masculinizada
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	Agrupación 5	486,64	0,00	17,53	0,00	8.530,79	Masculinizada
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	Agrupación 5	486,64	0,00	5,00	0,00	2.433,20	Masculinizada
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	Agrupación 5	486,64	1,59	14,69	773,76	7.148,73	Masculinizada
TÉCNICO/A INFORMÁTICO. PRÁCTICAS	Agrupación 5	417,98	0,00	0,66	0,00	275,87	Masculinizada
OPERADOR/A EQUIPOS DE PRODUC.	Agrupación 5	434,33	17,98	27,59	7.809,24	11.983,14	Masculinizada
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	434,33	10,78	2,95	4.682,07	1.281,27	Feminizada
AYTE DE PRODUCCIÓN. PRÁCTICAS	Agrupación 4	340,48	0,90	3,15	306,43	1.072,52	Masculinizada
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	Agrupación 5	434,33	8,71	4,20	3.783,01	1.824,18	Feminizada
AYTE. DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	Agrupación 4	340,48	0,08	1,00	27,24	340,48	Masculinizada
OPERADOR/A SONIDO	Agrupación 5	434,33	2,00	5,00	868,66	2.171,65	Masculinizada
ADMINISTRATIVO/A	Agrupación 5	434,33	39,17	17,47	17.012,67	7.587,73	Feminizada
OPERADOR/A DE CAMARA	Agrupación 5	434,33	2,44	28,00	1.059,76	12.161,21	Masculinizada
ADMINISTRATIVO/A PRACTICAS	Agrupación 4	340,48	0,06	0,00	20,43	0,00	Feminizada
AUXILIAR DE OPERACIONES	Agrupación 4	386,50	0,00	10,54	0,00	4.073,67	Masculinizada
CONDUCTOR/A	Agrupación 4	386,50	0,00	2,51	0,00	970,10	Masculinizada
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	Agrupación 4	386,50	2,00	6,09	772,99	2.353,76	Masculinizada
TELEFONISTA	Agrupación 4	386,50	4,00	0,00	1.545,98	0,00	Feminizada
AUXLAR ADMINISTRATIVO	Agrupación 5	434,33	0,00	3,00	0,00	1.302,99	Masculinizada
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	Agrupación 5	434,33	1,00	8,28	434,33	3.596,24	Masculinizada
TÉCNICO/A MANTENIMIENTO	Agrupación 5	486,64	0,00	1,00	0,00	486,64	Masculinizada
TITULADO SUPERIOR DE ADM.	Agrupación 6	532,44	4,00	6,00	2.129,74	3.194,62	Equilibrada
TÉCNICO PUBLICITARIO	Agrupación 6	532,44	2,32	1,00	1.235,25	532,44	Feminizada

A continuación, se detalla la comparativa de las agrupaciones con la valoración de puestos según la guía de igualdad y el grupo del convenio y el nivel salarial del mismo.

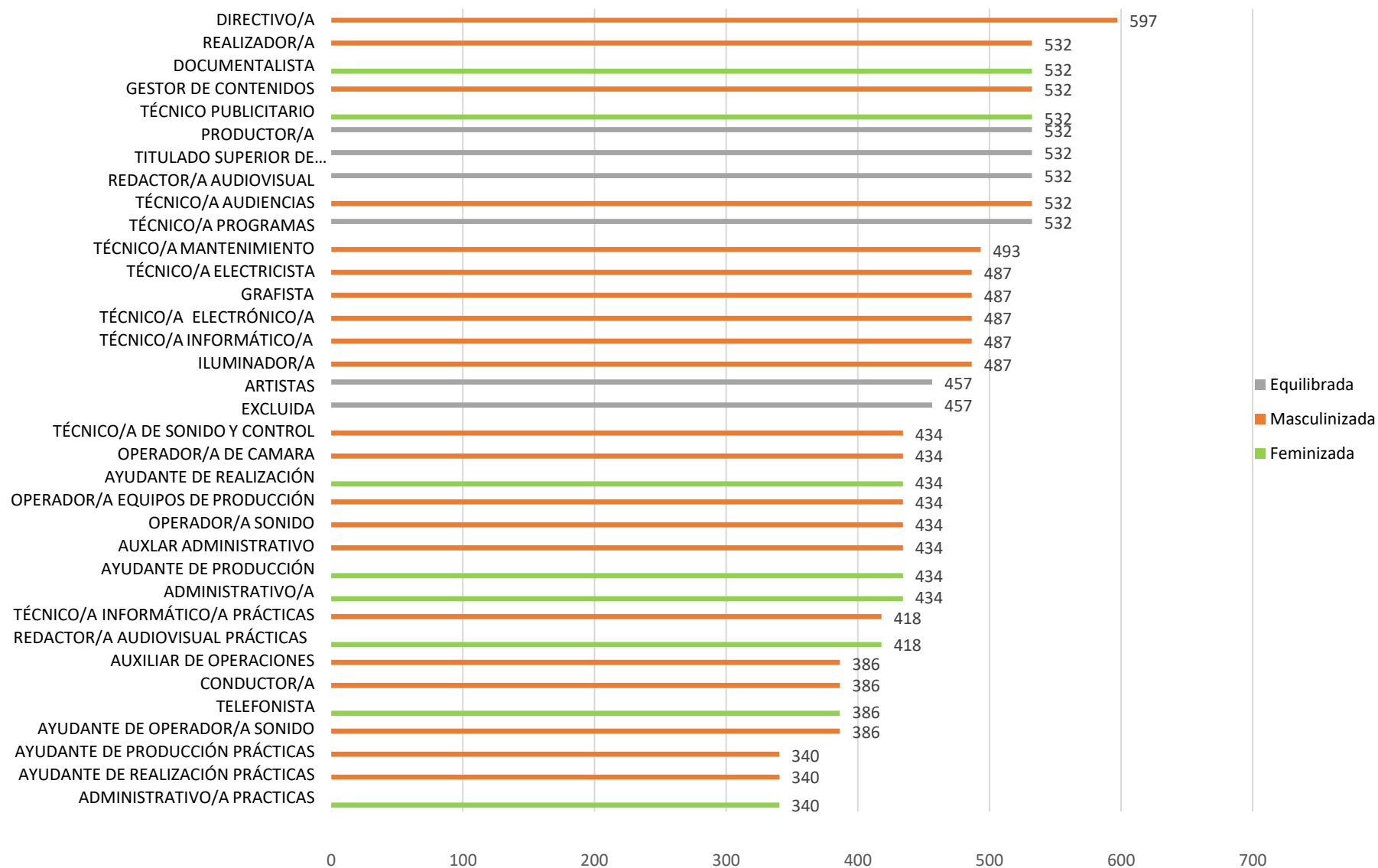
Título del Puesto	Agrupación	Grupo / Nivel Salarial IV Conv. Colectivo
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
DOCUMENTALISTA	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
GESTOR DE CONTENIDOS	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
PRODUCTOR/A	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
REALIZADOR/A	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TÉCNICO/A AUDIENCIAS	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TÉCNICO/A PROGRAMAS	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TITULADO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TÉCNICO PUBLICITARIO	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
GRAFISTA	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
ILUMINADOR/A	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
TÉCNICO/A MANTENIMIENTO	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
AUXLAR ADMINISTRATIVO	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
OPERADOR/A EQUIPOS DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
OPERADOR/A SONIDO	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
ADMINISTRATIVO/A	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
OPERADOR/A DE CAMARA	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
AUXILIAR DE OPERACIONES	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5
CONDUCTOR/A	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5
TELEFONISTA	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5
DIRECTIVO/A	Agrupación 7	Fuera de Convenio
EXCLUIDA	Agrupación 5	Fuera de Convenio
ARTISTAS	Agrupación 5	Fuera de Convenio
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS	Agrupación 5	Prácticas
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	Agrupación 5	Prácticas
ADMINISTRATIVO/A PRACTICAS	Agrupación 4	Prácticas
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	Agrupación 4	Prácticas
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	Agrupación 4	Prácticas

Cuadro resumen de los puntos obtenidos por Grupo de convenio y Nivel salarial.

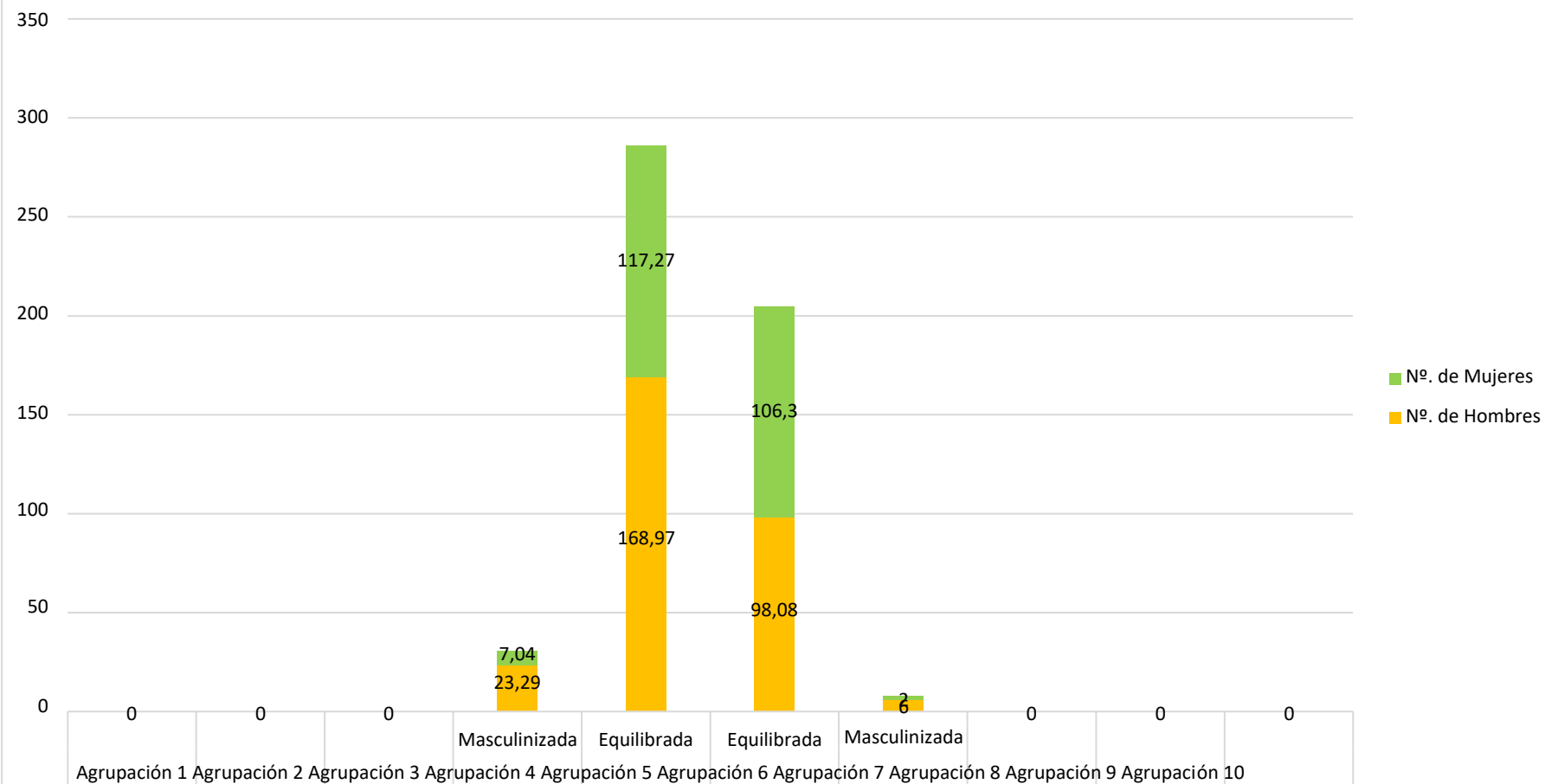
Agrupación	Puntos	Grupo Convenio	Nivel Salarial
Directivos	597	Fuera Convenio	Fuera Convenio
Agrupación 6	532	Grupo 1	Nivel 2
Agrupación 5	487	Grupo 2	Nivel 3
Agrupación 5	434	Grupo 3	Nivel 4
Agrupación 4	386	Grupo 4	Nivel 5
Practicas	340	Prácticas	0,75
Excluidos	457	Fuera Convenio	Fuera Convenio
Artistas	457	Fuera Convenio	Fuera Convenio



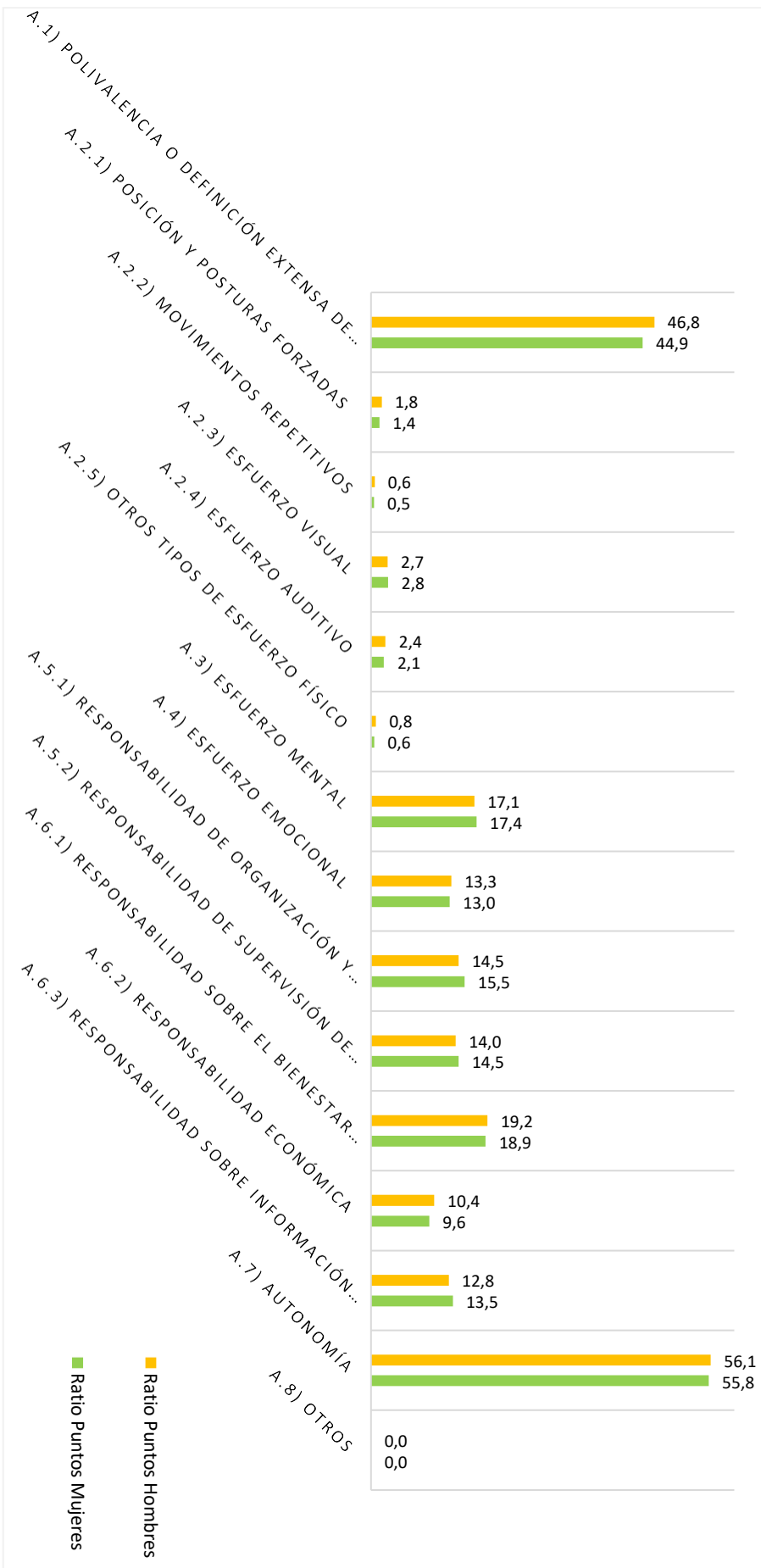
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



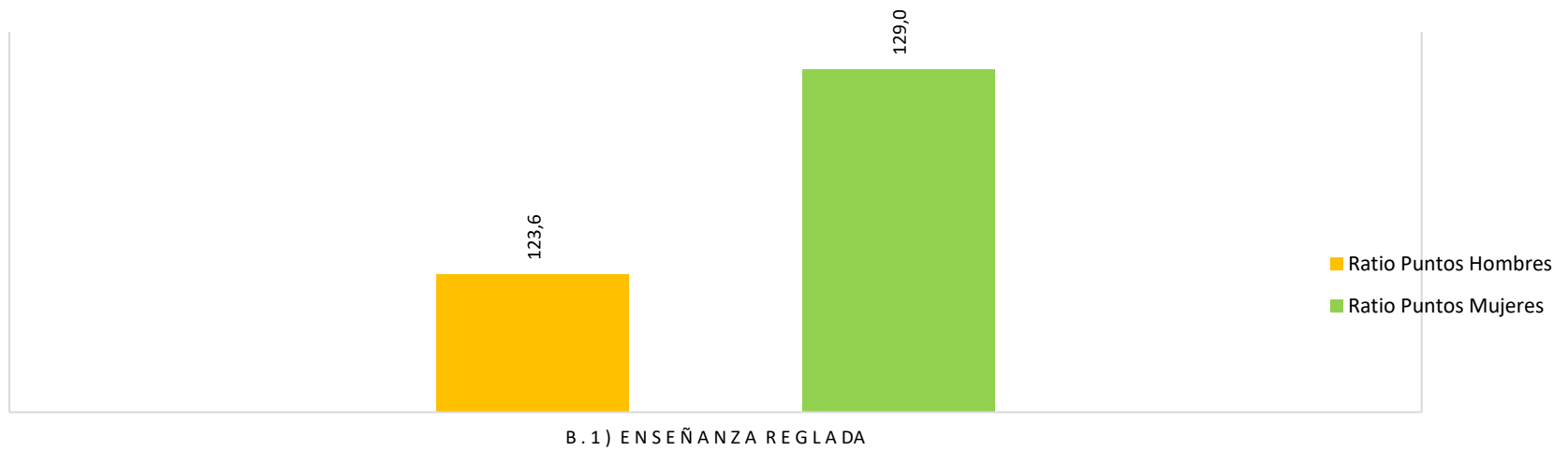
AGRUPACIONES POR SEXO



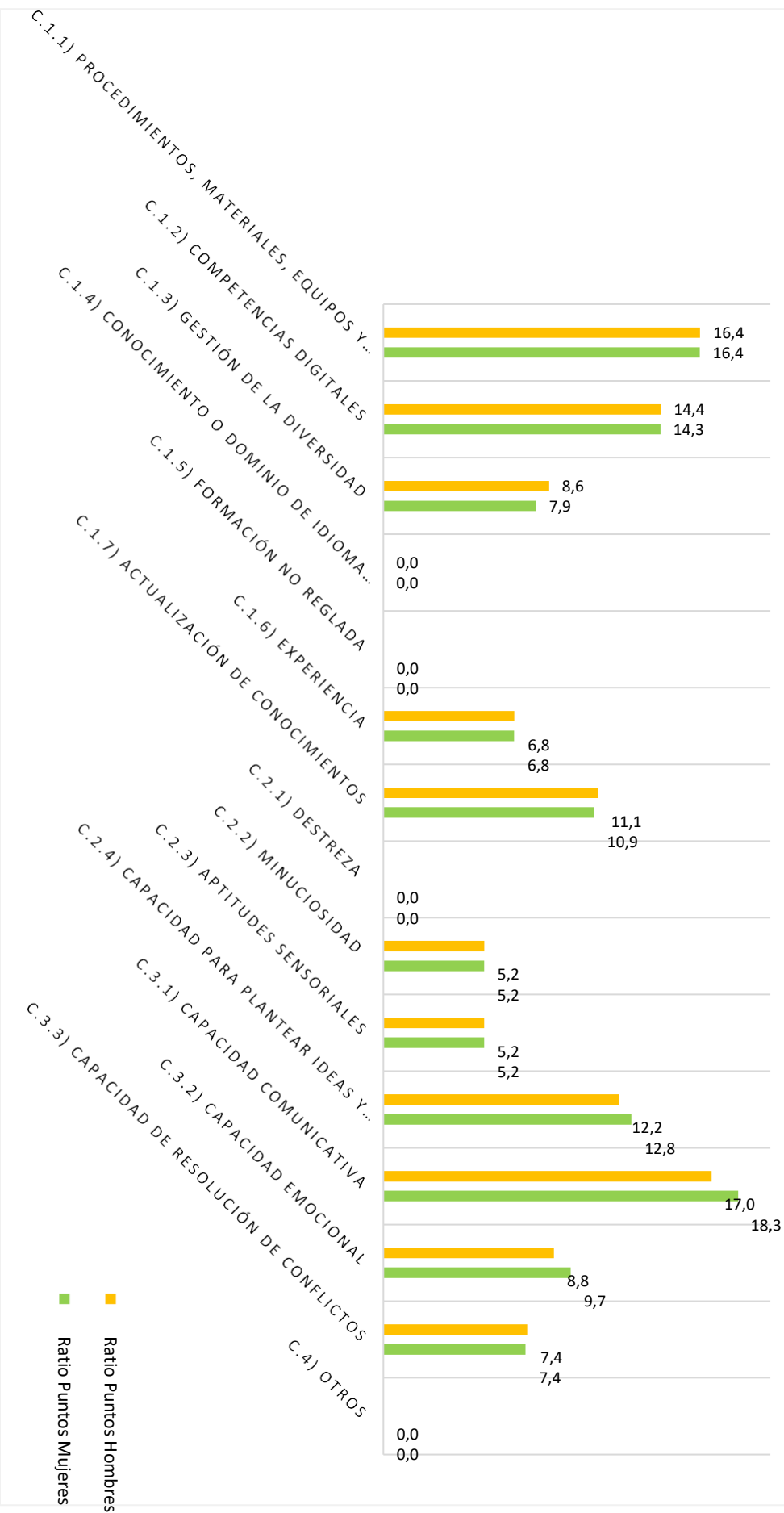
NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS



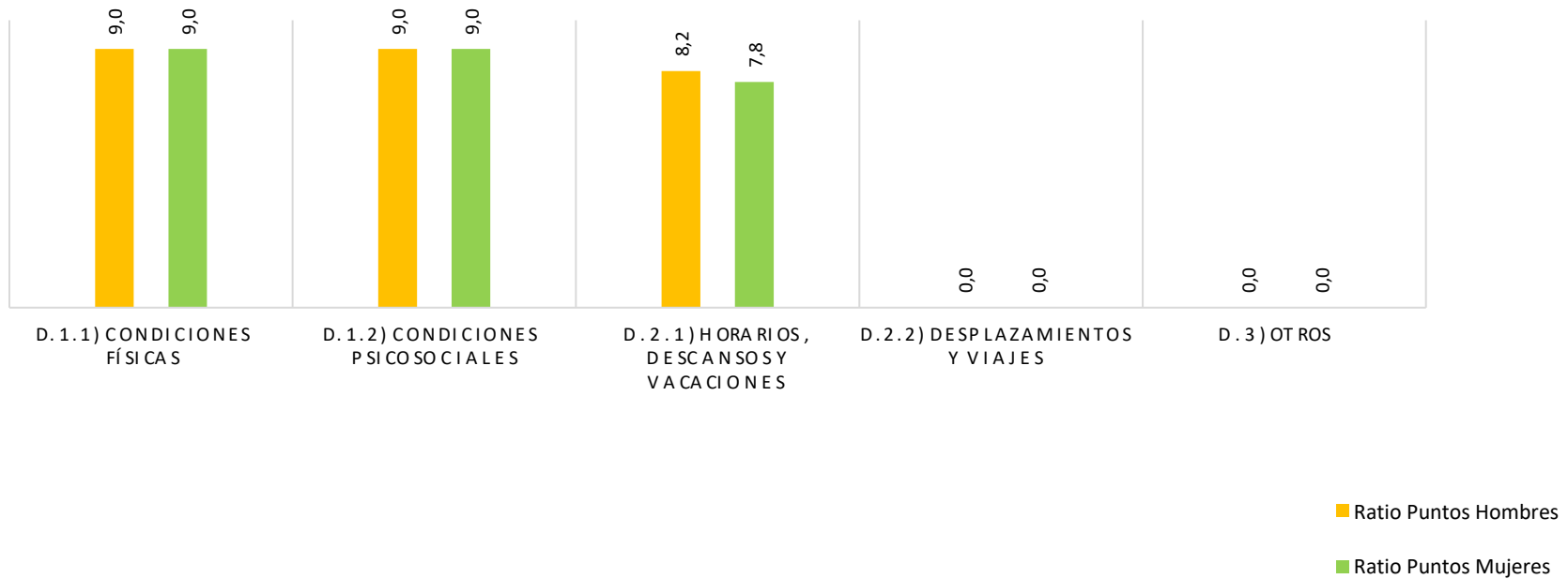
CONDICIONES EDUCATIVAS



CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN



CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



Salario promedio por especialidad profesional en CMM

SALARIO PROMEDIO POR CATEGORÍA				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	28.705,95 €	38.936,12 €	29.647,50 €	37.060,05 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS			19.015,04 €	24.555,76 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	22.623,06 €	34.414,98 €		
AUXILIAR DE OPERACIONES	25.294,63 €	39.594,67 €		
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.556,97 €	33.922,83 €	26.655,19 €	29.883,46 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	32.203,82 €	42.358,39 €	25.698,09 €	38.280,60 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	21.623,28 €	26.290,77 €	21.044,49 €	26.349,99 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	23.824,96 €	38.898,54 €	26.672,19 €	36.013,62 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	22.147,75 €	24.441,47 €	22.292,36 €	23.755,24 €
CONDUCTOR/A	26.666,07 €	32.550,77 €		
DIRECTIVO/A	81.208,63 €	87.627,80 €	105.152,99 €	105.793,23 €
DOCUMENTALISTA	34.244,52 €	38.698,65 €	34.142,80 €	39.996,40 €
EXCLUIDA	40.268,71 €	55.152,64 €	32.370,00 €	34.000,12 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	41.947,75 €	53.023,88 €		
GRAFISTA	30.672,18 €	39.045,67 €	33.333,48 €	39.764,86 €
ILUMINADOR/A	30.510,35 €	37.910,19 €	29.860,73 €	44.891,10 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	27.466,04 €	39.046,12 €	28.388,79 €	37.110,83 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	28.664,93 €	38.185,92 €	28.410,09 €	34.453,30 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.426,39 €	40.176,85 €	28.980,54 €	37.221,40 €
PRODUCTOR/A	40.026,51 €	50.786,29 €	37.777,11 €	46.087,84 €
REALIZADOR/A	36.260,02 €	48.564,00 €	34.907,07 €	40.382,26 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	37.115,91 €	49.637,13 €	35.512,88 €	45.470,38 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	27.418,46 €	30.945,79 €	25.452,00 €	30.202,21 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	51.832,94 €		
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	47.837,28 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	34.434,60 €	39.676,85 €	36.363,92 €	39.602,31 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	28.077,37 €	35.041,67 €	29.723,62 €	36.057,40 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	26.666,78 €	34.606,42 €		
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	35.358,54 €	49.033,64 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	34.648,71 €	44.644,08 €	27.674,23 €	33.797,99 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS	24.057,80 €	28.616,60 €		
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	25.108,34 €	47.613,67 €	53.719,21 €	59.715,80 €
TELEFONISTA			26.702,95 €	28.495,78 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	33.333,59 €	48.721,79 €	35.353,65 €	50.144,89 €
ARTISTA	49.878,89 €	49.878,89 €	47.847,24 €	47.847,24 €

La armonización de las retribuciones consiste en la eliminación del efecto, en los promedios, de las reducciones de jornada y de los contratos de duración inferior al año. Sólo se elimina el efecto que falsearía el resultado, los contratos con estas características son igualmente tenidos en cuenta según su peso real en los promedios.

El salario bruto tiene en cuenta el salario total percibido, incluyendo todo tipo de complementos y conceptos retributivos establecidos en el Convenio Colectivo.

Mediana salario por especialidad profesional en CMM

MEDIANAS SALARIO CMM				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	29.723,62 €	39.399,76 €	29.582,08 €	33.964,04 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS			1.214,85 €	1.568,84 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	26.750,72 €	35.590,42 €		
AUXILIAR DE OPERACIONES	25.986,41 €	38.334,03 €		
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.495,96 €	33.313,03 €	26.655,19 €	29.883,46 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	19.320,48 €	23.374,14 €	19.320,48 €	34.550,89 €
AYTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	14.736,69 €	17.792,35 €	9.470,02 €	11.857,50 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	28.591,29 €	36.200,86 €	19.986,84 €	28.869,42 €
AYTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	11.104,64 €	12.254,68 €	1.733,85 €	1.847,63 €
CONDUCTOR/A	26.559,64 €	28.616,96 €		
DIRECTIVO/A	86.002,42 €	89.429,03 €	105.152,99 €	105.793,23 €
DOCUMENTALISTA	36.060,89 €	40.767,77 €	35.180,15 €	39.227,21 €
EXCLUIDA	35.040,00 €	38.257,81 €	11.700,46 €	12.980,55 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	36.363,92 €	50.214,18 €		
GRAFISTA	27.076,79 €	32.154,47 €	33.333,48 €	39.764,86 €
ILUMINADOR/A	33.174,75 €	38.720,94 €	3.981,43 €	5.985,48 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	29.723,62 €	37.316,77 €	27.883,62 €	37.136,67 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	29.299,00 €	35.795,11 €	28.571,83 €	34.290,39 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.511,31 €	39.059,19 €	28.980,54 €	37.221,40 €
PRODUCTOR/A	36.363,92 €	53.405,23 €	35.931,00 €	44.611,12 €
REALIZADOR/A	36.363,92 €	48.184,51 €	32.302,38 €	37.890,77 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	35.931,01 €	42.742,06 €	33.304,72 €	38.938,89 €
REDACTOR/A AUDIOV. PRÁCTICAS	10.606,02 €	10.825,92 €	14.015,15 €	14.134,55 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	51.832,94 €		
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	47.837,28 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	33.095,48 €	38.133,87 €	36.363,92 €	39.602,31 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	28.945,14 €	34.692,84 €	29.723,62 €	36.057,40 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	33.333,48 €	41.550,04 €		
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	33.333,48 €	46.291,03 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	33.333,48 €	42.501,48 €	22.024,08 €	26.897,57 €
TÉCNICO/A INFORMÁT. PRÁCTICAS	7.952,44 €	9.459,38 €		
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	25.108,34 €	47.613,67 €	36.363,92 €	47.273,15 €
TELEFONISTA			26.750,72 €	28.048,94 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	36.363,92 €	44.620,91 €	36.363,92 €	46.647,46 €
ARTISTAS	53.946,00 €	52.253,64 €	47.847,24 €	47.847,24 €



RETRIBUCIONES ARMONIZADAS POR CONCEPTO. GRUPO CMM

	Salario base + Sup.Ca t. + IT	Antigüedad	Variables convenio (1)	Edición (2)	Pues to (3)	Pa ctos	Delegaciones	Indem.	Prestación Serv. Comida	Bruto	Seguridad Social a cargo Empresa
ADMINISTRATIVO/A	30.470,98 €	2.818,12 €	243,09 €	2.700,25 €	0,00 €	43,23 €	0,00 €	1,38 €	105,79 €	37.636,71 €	11.242,32 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS	19.015,04 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	24.555,76 €	7.833,13 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	22.623,06 €	1.162,89 €	2.450,12 €	4.623,47 €	0,00 €	53,33 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.414,98 €	10.943,71 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	25.374,41 €	2.528,64 €	4.893,03 €	670,43 €	1.232,26 €	1.844,24 €	0,00 €	29,77 €	44,30 €	39.594,67 €	11.744,96 €
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.704,45 €	2.153,37 €	2.856,35 €	0,00 €	0,00 €	501,49 €	0,00 €	11,44 €	59,17 €	32.923,74 €	10.303,89 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	29.669,23 €	1.802,31 €	1.192,50 €	0,00 €	1.993,27 €	1.029,60 €	139,16 €	22,80 €	131,62 €	39.156,24 €	9.931,00 €
AYTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	35.754,08 €	0,00 €	646,80 €	323,74 €	0,00 €	231,40 €	0,00 €	0,00 €	173,73 €	42.589,37 €	10.458,76 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	27.167,99 €	1.550,63 €	1.361,04 €	0,00 €	1.679,52 €	595,26 €	259,69 €	23,14 €	145,56 €	36.952,07 €	8.525,30 €
AYTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	22.158,16 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.459,35 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	24.392,07 €	7.781,14 €
CONDUCTOR/A	26.747,01 €	980,50 €	105,09 €	3.077,92 €	0,00 €	171,62 €	0,00 €	0,00 €	252,24 €	32.550,77 €	10.269,73 €
DIRECTIVO/A	89.123,41 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	703,12 €	92.169,16 €	14.844,30 €
DOCUMENTALISTA	34.343,92 €	2.528,10 €	562,57 €	698,06 €	0,00 €	165,64 €	0,00 €	36,63 €	112,89 €	39.644,00 €	12.273,77 €
EXCLUIDA	35.754,08 €	0,00 €	646,80 €	323,74 €	0,00 €	231,40 €	0,00 €	4.190,50 €	173,73 €	42.589,37 €	10.458,76 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	42.124,44 €	2.672,28 €	3.813,55 €	3.981,14 €	0,00 €	24,00 €	0,00 €	0,00 €	261,10 €	53.023,88 €	16.097,62 €
GRAFISTA	31.359,38 €	2.225,65 €	1.049,54 €	1.362,45 €	1.843,43 €	18,55 €	0,00 €	27,81 €	154,75 €	39.140,97 €	11.514,06 €
ILUMINADOR/A	30.958,89 €	2.359,58 €	1.766,51 €	1.090,35 €	0,00 €	135,70 €	0,00 €	0,00 €	51,61 €	38.040,68 €	11.097,30 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	28.024,45 €	2.570,22 €	2.261,61 €	330,95 €	1.794,33 €	1.023,23 €	0,00 €	9,62 €	89,96 €	38.891,04 €	10.445,32 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	29.101,32 €	2.453,46 €	988,07 €	915,08 €	1.488,18 €	513,95 €	0,00 €	13,96 €	92,40 €	36.712,89 €	11.243,67 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.516,47 €	3.536,29 €	2.231,85 €	1.263,27 €	1.917,97 €	167,78 €	0,00 €	0,00 €	74,73 €	39.332,43 €	12.357,14 €
PRODUCTOR/A	39.121,29 €	2.815,28 €	1.634,07 €	782,00 €	671,91 €	1.274,06 €	286,97 €	0,00 €	209,69 €	48.451,13 €	14.343,86 €
REALIZADOR/A	35.885,43 €	3.242,80 €	1.843,75 €	2.719,85 €	0,00 €	975,35 €	0,00 €	0,00 €	277,96 €	45.600,95 €	13.933,56 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	36.482,66 €	2.161,99 €	774,75 €	4.471,70 €	0,00 €	667,53 €	932,86 €	36,85 €	86,01 €	47.389,46 €	13.796,43 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	26.153,34 €	0,00 €	1.599,35 €	159,07 €	0,00 €	56,92 €	573,58 €	8,31 €	134,11 €	30.463,89 €	9.546,23 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	1.369,90 €	0,00 €	14.079,65 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	19,48 €	51.832,94 €	15.547,70 €
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	2.776,40 €	0,00 €	16.049,49 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	863,16 €	47.837,28 €	19.767,27 €
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	35.655,17 €	2.692,87 €	15,14 €	337,54 €	0,00 €	114,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	39.638,84 €	11.856,95 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	28.321,39 €	2.269,12 €	2.367,50 €	107,93 €	557,76 €	90,35 €	220,54 €	27,18 €	207,52 €	35.151,19 €	11.154,42 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	26.666,78 €	3.013,86 €	2.381,72 €	1.995,15 €	0,00 €	67,00 €	0,00 €	0,00 €	227,50 €	34.606,42 €	12.629,16 €
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	35.432,90 €	2.542,61 €	3.777,45 €	3.969,81 €	0,00 €	974,45 €	0,00 €	13,91 €	342,38 €	49.033,64 €	14.173,01 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	33.972,29 €	2.180,02 €	1.018,07 €	3.837,57 €	1.702,93 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	391,79 €	43.584,08 €	13.308,83 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICA	24.057,80 €	0,00 €	1.103,32 €	0,00 €	1.460,98 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	109,24 €	28.616,60 €	9.012,12 €
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	45.968,52 €	683,33 €	0,00 €	4.766,77 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	244,41 €	56.073,02 €	12.046,79 €
TELEFONISTA	26.740,32 €	1.642,93 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	28.495,78 €	7.383,40 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	34.141,61 €	2.863,15 €	70,15 €	11.681,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	404,34 €	49.291,03 €	14.347,75 €



RETRIBUCIONES ARMONIZADAS POR CONCEPTO. HOMBRES

Categoría	Salario base + Sup.Ca t. + IT	Antigüedad	Variables convenio (1)	Edición (2)	Pues to (3)	Pa ctos	Delegaciones	Indemnizaciones	Prestación Serv. Comida	Bruto
ADMINISTRATIVO/A	30.071,05 €	3.084,07 €	373,77 €	3.719,69 €	0,00 €	82,73 €	0,00 €	0,00 €	97,87 €	38.936,12 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	22.623,06 €	1.162,89 €	2.450,12 €	4.623,47 €	0,00 €	53,33 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.414,98 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	25.374,41 €	2.528,64 €	4.893,03 €	670,43 €	1.232,26 €	1.844,24 €	0,00 €	29,77 €	44,30 €	39.594,67 €
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.691,56 €	2.292,71 €	3.364,67 €	0,00 €	0,00 €	654,45 €	0,00 €	15,20 €	77,64 €	33.922,83 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	33.473,45 €	2.571,98 €	1.329,73 €	0,00 €	2.133,61 €	970,41 €	386,69 €	0,00 €	292,28 €	42.358,39 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	21.623,28 €	0,00 €	995,02 €	0,00 €	1.460,33 €	99,14 €	0,00 €	0,00 €	260,17 €	26.290,77 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	25.971,87 €	2.423,34 €	967,55 €	0,00 €	1.514,17 €	489,85 €	798,32 €	0,00 €	90,04 €	38.898,54 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	22.147,75 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.459,08 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	24.441,47 €
CONDUCTOR/A	26.747,01 €	980,50 €	105,09 €	3.077,92 €	0,00 €	171,62 €	0,00 €	0,00 €	252,24 €	32.550,77 €
DIRECTIVO/A	83.780,22 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	748,86 €	87.627,80 €
DOCUMENTALISTA	34.362,27 €	3.376,22 €	322,90 €	0,00 €	0,00 €	305,00 €	0,00 €	0,00 €	48,91 €	38.698,65 €
EXCLUIDA	40.403,50 €	0,00 €	627,65 €	797,26 €	0,00 €	203,57 €	0,00 €	10.319,60 €	192,93 €	55.152,64 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	42.124,44 €	2.672,28 €	3.813,55 €	3.981,14 €	0,00 €	24,00 €	0,00 €	0,00 €	261,10 €	53.023,88 €
GRAFISTA	31.057,86 €	2.063,41 €	1.027,63 €	1.570,55 €	1.827,08 €	21,38 €	0,00 €	32,06 €	178,38 €	39.045,67 €
ILUMINADOR/A	30.979,80 €	2.404,52 €	1.678,26 €	1.111,12 €	0,00 €	138,29 €	0,00 €	0,00 €	52,60 €	37.910,19 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	27.944,26 €	2.572,53 €	2.280,90 €	359,77 €	1.788,08 €	1.085,15 €	0,00 €	6,29 €	92,45 €	39.046,12 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	29.298,42 €	2.459,55 €	1.035,44 €	1.511,61 €	1.426,25 €	792,10 €	0,00 €	11,27 €	103,78 €	38.185,92 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.590,25 €	3.454,83 €	2.616,93 €	1.768,57 €	1.927,73 €	210,90 €	0,00 €	0,00 €	14,33 €	40.176,85 €
PRODUCTOR/A	40.076,37 €	2.690,93 €	1.472,38 €	1.554,69 €	1.335,81 €	2.191,54 €	0,00 €	0,00 €	416,87 €	50.786,29 €
REALIZADOR/A	36.320,33 €	2.948,10 €	2.619,38 €	4.264,13 €	0,00 €	1.253,93 €	0,00 €	0,00 €	431,00 €	48.564,00 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	37.366,23 €	2.208,33 €	1.018,22 €	5.494,30 €	0,00 €	869,15 €	823,33 €	32,26 €	103,64 €	49.637,13 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	27.418,46 €	0,00 €	1.353,93 €	127,28 €	0,00 €	75,61 €	533,98 €	0,00 €	250,51 €	30.945,79 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	1.369,90 €	0,00 €	14.079,65 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	19,48 €	51.832,94 €
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	2.776,40 €	0,00 €	16.049,49 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	863,16 €	47.837,28 €
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	34.917,74 €	3.166,65 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	39.676,85 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	28.151,94 €	2.079,79 €	2.589,15 €	120,97 €	555,84 €	101,27 €	247,19 €	30,46 €	232,59 €	35.041,67 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	26.666,78 €	3.013,86 €	2.381,72 €	1.995,15 €	0,00 €	67,00 €	0,00 €	0,00 €	227,50 €	34.606,42 €
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	35.432,90 €	2.542,61 €	3.777,45 €	3.969,81 €	0,00 €	974,45 €	0,00 €	13,91 €	342,38 €	49.033,64 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	34.654,48 €	2.091,40 €	1.054,56 €	4.253,24 €	1.682,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	432,60 €	44.644,08 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS	24.057,80 €	0,00 €	1.103,32 €	0,00 €	1.460,98 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	109,24 €	28.616,60 €
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	27.969,69 €	2.270,17 €	0,00 €	4.927,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	47.613,67 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	33.333,59 €	2.374,54 €	70,66 €	12.729,32 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	163,29 €	48.721,79 €
ARTISTAS	49.878,89 €									49.878,89 €

RETRIBUCIONES ARMONIZADAS POR CONCEPTO. MUJERES

Categoría	Salario base + Sup.Ca t. + IT	Antigüedad	Variables convenio (1)	Edición (2)	Pues to (3)	Pa ctos	Delegaciones	Indemnizaciones	Prestación Serv. Comida	Bruto
ADMINISTRATIVO/A	30.648,47 €	2.700,10 €	185,09 €	2.247,84 €	0,00 €	25,69 €	0,00 €	2,00 €	109,30 €	37.060,05 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS	19.015,04 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	24.555,76 €
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.743,68 €	1.729,34 €	1.309,49 €	0,00 €	0,00 €	36,00 €	0,00 €	0,00 €	2,99 €	29.883,46 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	28.628,95 €	1.591,83 €	1.154,98 €	0,00 €	1.954,89 €	1.045,78 €	71,47 €	29,03 €	87,68 €	38.280,60 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	21.044,49 €	0,00 €	1.501,06 €	0,00 €	1.462,80 €	238,89 €	0,00 €	0,00 €	79,60 €	26.349,99 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	27.744,68 €	1.129,87 €	1.550,75 €	0,00 €	1.759,24 €	646,08 €	0,00 €	34,30 €	172,33 €	36.013,62 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	22.292,36 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.462,89 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	23.755,24 €
DIRECTIVO/A	105.152,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	565,91 €	105.793,23 €
DOCUMENTALISTA	34.337,08 €	2.211,95 €	651,92 €	958,27 €	0,00 €	113,69 €	0,00 €	50,28 €	136,74 €	39.996,40 €
EXCLUIDA	32.575,36 €	0,00 €	659,89 €	0,00 €	0,00 €	250,43 €	0,00 €	0,17 €	160,61 €	34.000,12 €
GRAFISTA	33.333,48 €	3.287,86 €	1.193,04 €	0,00 €	1.950,48 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	39.764,86 €
ILUMINADOR/A	29.860,73 €	0,00 €	6.399,53 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	44.891,10 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	28.945,07 €	2.543,69 €	2.040,17 €	0,00 €	1.866,06 €	312,44 €	0,00 €	47,89 €	61,43 €	37.110,83 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	28.798,97 €	2.444,11 €	915,40 €	0,00 €	1.583,18 €	87,28 €	0,00 €	18,09 €	74,94 €	34.453,30 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.332,01 €	3.739,93 €	1.269,14 €	0,00 €	1.893,59 €	60,00 €	0,00 €	0,00 €	225,73 €	37.221,40 €
PRODUCTOR/A	38.154,70 €	2.941,13 €	1.797,70 €	0,00 €	0,00 €	345,53 €	577,40 €	0,00 €	0,00 €	46.087,84 €
REALIZADOR/A	35.119,46 €	3.761,82 €	477,67 €	0,00 €	0,00 €	484,70 €	0,00 €	0,00 €	8,41 €	40.382,26 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	35.728,25 €	2.122,43 €	566,87 €	3.598,59 €	0,00 €	495,39 €	1.026,38 €	40,77 €	70,97 €	45.470,38 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	25.466,35 €	0,00 €	1.732,63 €	176,34 €	0,00 €	46,77 €	595,09 €	12,82 €	70,90 €	30.202,21 €
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	36.363,92 €	2.237,51 €	29,70 €	661,96 €	0,00 €	225,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	39.602,31 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	29.723,62 €	3.835,82 €	533,34 €	0,00 €	573,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	36.057,40 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	27.674,23 €	2.998,10 €	681,14 €	0,00 €	1.896,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	15,00 €	33.797,99 €
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	53.719,21 €	0,00 €	0,00 €	4.697,75 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	349,66 €	59.715,80 €
TELEFONISTA	26.740,32 €	1.642,93 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	28.495,78 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	35.353,65 €	3.596,06 €	69,38 €	10.110,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	765,92 €	50.144,89 €
ARTISTAS	47.847,23 €									47.847,23 €

La armonización de las retribuciones consiste en la eliminación del efecto, en los promedios de las reducciones de jornada y de los contratos de duración inferior al año. Sólo se elimina el efecto que falsearía el resultado, los contratos con estas características son igualmente tenidos en cuenta según su peso real en los promedios.

(1) Artículo 48.1, 2, 3, 4, 7, 8 y artículo 49.1 IV Convenio Colectivo CMM

(2) Artículo 49.2 y 11 y artículo 48.9 IV Convenio Colectivo CMM

(3) Artículo 49.3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y artículo 48.10 IV Convenio Colectivo CMM

* Información Portal Transparencia CMM



CMM. RETRIBUCIONES ARMONIZADAS POR CONCEPTO. MEDIAS (en verde cuando las mujeres supera a la media en hombres)

Categoría	Salario base + Sup.Ca t. + IT	Antigüedad	Variables convenio (1)	Edición (2)	Pues to (3)	Pa ctos	Delegaciones	Indemnizaciones	Prestación Serv. Comida	Bruto
ADMINISTRATIVO/A	102%	88%	50%	60%		31%			112%	95%
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS										
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A										
AUXILIAR DE OPERACIONES										
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	100%	75%	39%			6%		0%	4%	88%
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	86%	62%	87%		92%	108%	18%		30%	90%
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	97%		151%		100%	241%			31%	100%
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	107%	47%	160%		116%	132%	0%		191%	93%
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	101%				100%					97%
CONDUCTOR/A										
DIRECTIVO/A	126%								76%	121%
DOCUMENTALISTA	100%	66%	202%			37%			280%	103%
EXCLUIDA	81%		105%	0%		123%		0%	83%	62%
GESTOR/A DE CONTENIDOS										
GRAFISTA	107%	159%	116%	0%	107%	0%		0%	0%	102%
ILUMINADOR/A	96%	0%	381%	0%		0%			0%	118%
OPERADOR/A DE CÁMARA	104%	99%	89%	0%	104%	29%		762%	66%	95%
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	98%	99%	88%	0%	111%	11%		161%	72%	90%
OPERADOR/A DE SONIDO	99%	108%	48%	0%	98%	28%			1575%	93%
PRODUCTOR/A	95%	109%	122%	0%	0%	16%			0%	91%
REALIZADOR/A	97%	128%	18%	0%		39%			2%	83%
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	96%	96%	56%	65%		57%	125%	126%	68%	92%
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	93%		128%	139%		62%	111%		28%	98%
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS										
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO										
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	104%	71%								100%
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	106%	184%	21%	0%	103%	0%	0%	0%	0%	103%
TÉCNICO/A ELECTRICISTA										
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A										
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	80%	143%	65%	0%	113%				3%	76%
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS										
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	192%	0%		95%						125%
TELEFONISTA										
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	106%	151%	98%	79%					469%	103%
ARTISTAS	96%									96%

B. ENTE PÚBLICO RADIO TELEVISIÓN CASTILLA-LA MANCHA

En el **ENTE** la distribución por puesto y agrupación es la siguiente:

Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
DIRECTIVO/A	Agrupación 7	597	1,00	2,00	597,22	1.194,44	Masculinizada
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	Agrupación 6	532	29,18	17,57	15.536,49	9.354,90	Feminizada
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	Agrupación 4	340	2,84	1,38	966,97	469,87	Feminizada
EXCLUIDO/A	Agrupación 5	457	2,34	0,98	1.068,36	447,43	Feminizada
TITULADO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN	Agrupación 6	532	4,00	6,00	2.129,74	3.194,62	Equilibrada
TÉCNICO PUBLICITARIO	Agrupación 6	532	2,32	1,00	1.235,25	532,44	Feminizada
PRODUCTOR/A	Agrupación 6	532	1,92	1,00	1.022,28	532,44	Feminizada
TÉCNICO/A PROGRAMAS	Agrupación 6	532	0,00	0,92	0,00	489,84	Masculinizada
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	Agrupación 5	487	0,66	8,69	321,18	4.228,90	Masculinizada
TÉCNICO/A MANTENIMIENTO	Agrupación 5	487	0,00	1,00	0,00	486,64	Masculinizada
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	434	1,56	0,65	677,55	282,31	Feminizada
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	Agrupación 5	434	0,00	1,00	0,00	434,33	Masculinizada
ADMINISTRATIVO/A	Agrupación 5	434	19,36	5,00	8.408,61	2.171,65	Feminizada
TÉCNICO/A SONIDO Y CONTROL	Agrupación 5	434	0,00	1,17	0,00	508,16	Masculinizada
AUXILIAR DE OPERACIONES	Agrupación 4	386	0,00	1,54	0,00	595,20	Masculinizada
CONDUCTOR/A	Agrupación 4	386	0,00	1,51	0,00	583,61	Masculinizada
TELEFONISTA	Agrupación 4	386	2,00	0,00	772,99	0,00	Feminizada

A continuación, se detalla la comparativa de las agrupaciones de la guía de igualdad con la valoración de puestos y el grupo del convenio y el nivel salarial del mismo.

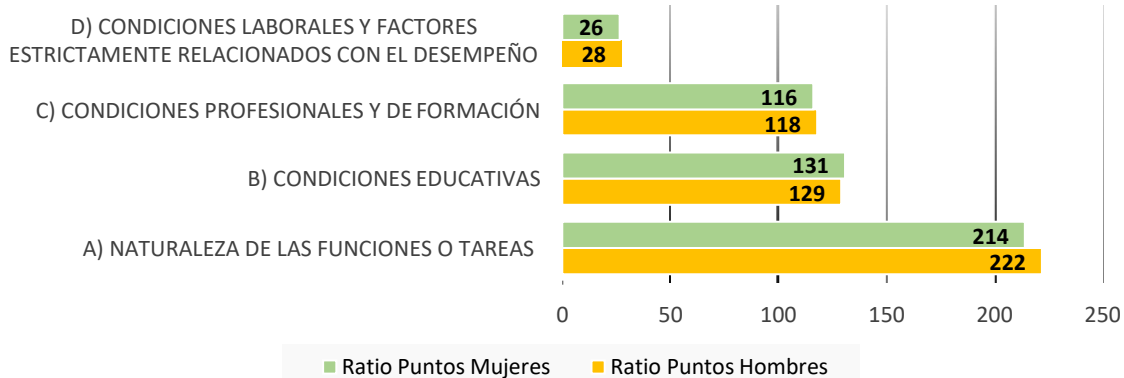
Título del Puesto	Agrupación	Grupo / Nivel Salarial IV Conv. Colectivo
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
PRODUCTOR/A	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TÉCNICO/A PROGRAMAS	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TITULADO/A SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TÉCNICO/A PUBLICITARIO	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
TÉCNICO/A MANTENIMIENTO	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
ADMINISTRATIVO/A	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
AUXILIAR DE OPERACIONES	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5
CONDUCTOR/A	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5
TELEFONISTA	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5

DIRECTIVO/A	Agrupación 7	Fuera de Convenio
EXCLUIDA	Agrupación 5	Fuera de Convenio
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	Agrupación 5	Prácticas

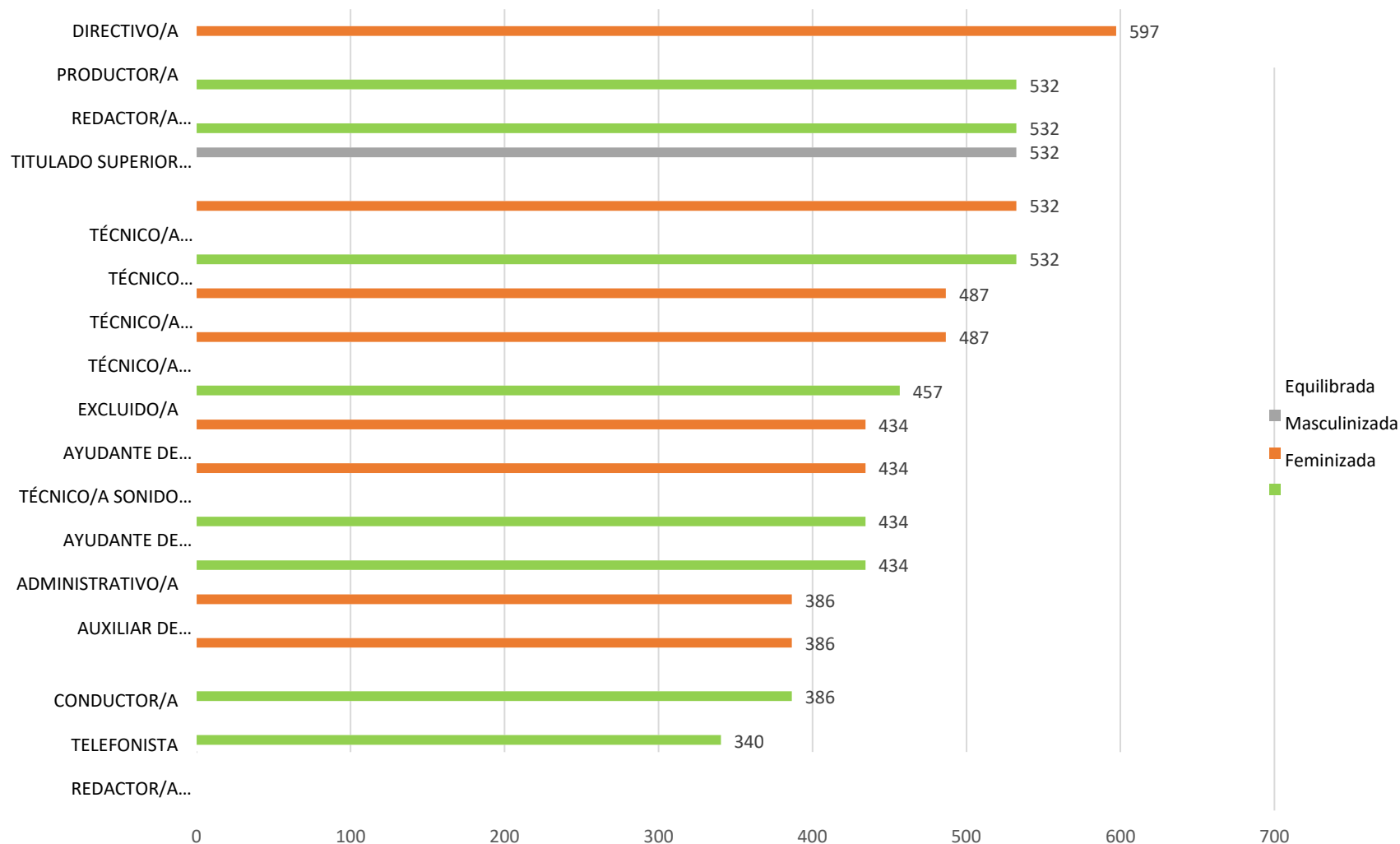
Cuadro resumen de los puntos obtenidos por Grupo de convenio y Nivel salarial.

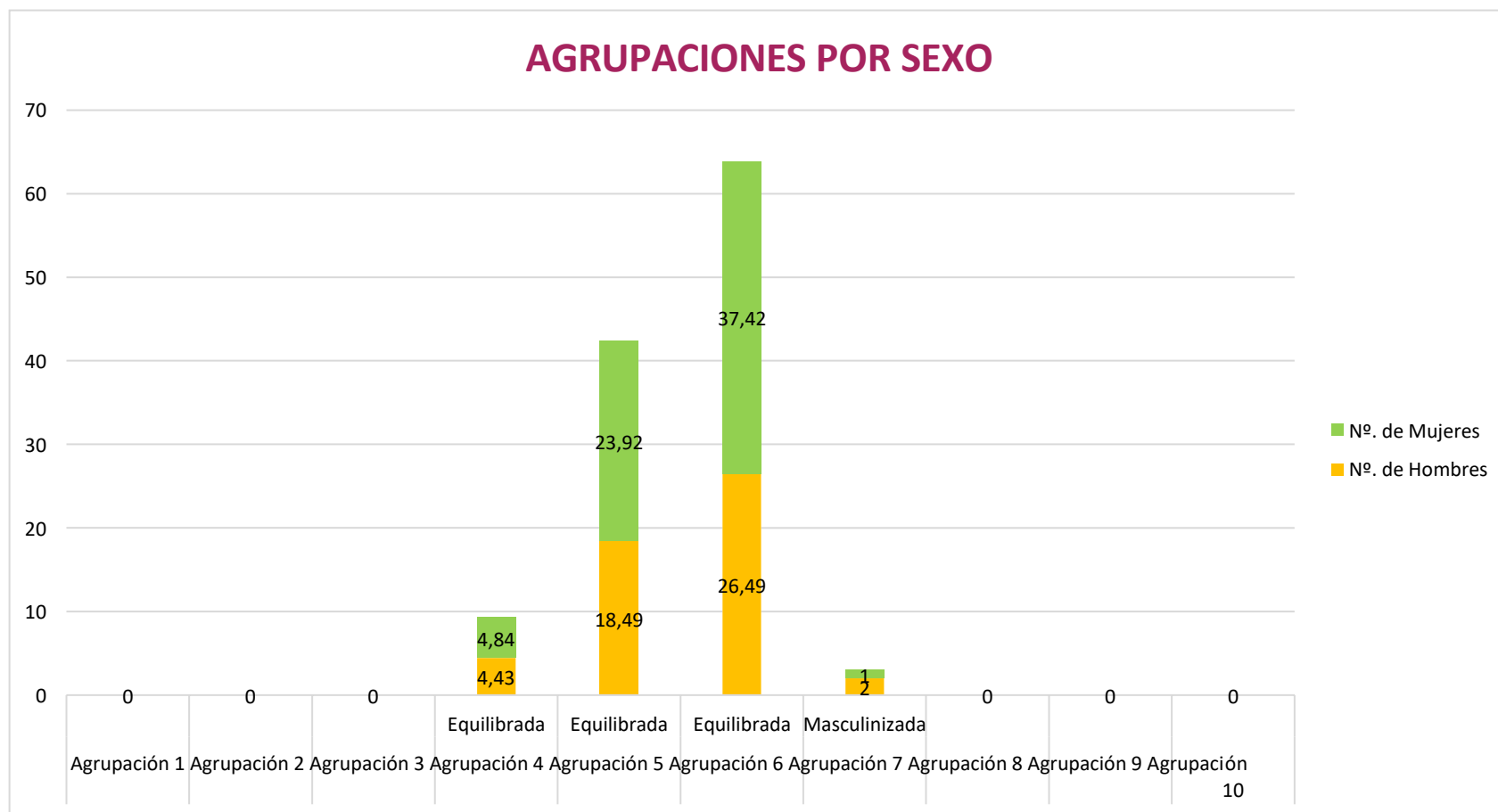
Agrupación	Puntos	Grupo Convenio	Nivel Salarial
Directivos	597	Fuera Convenio	Fuera Convenio
Agrupación 6	532	Grupo 1	Nivel 2
Agrupación 5	487	Grupo 2	Nivel 3
Agrupación 5	434	Grupo 3	Nivel 4
Agrupación 4	386	Grupo 4	Nivel 5
Prácticas	340	Prácticas	0,75
Excluidos	457	Fuera Convenio	Fuera Convenio

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO

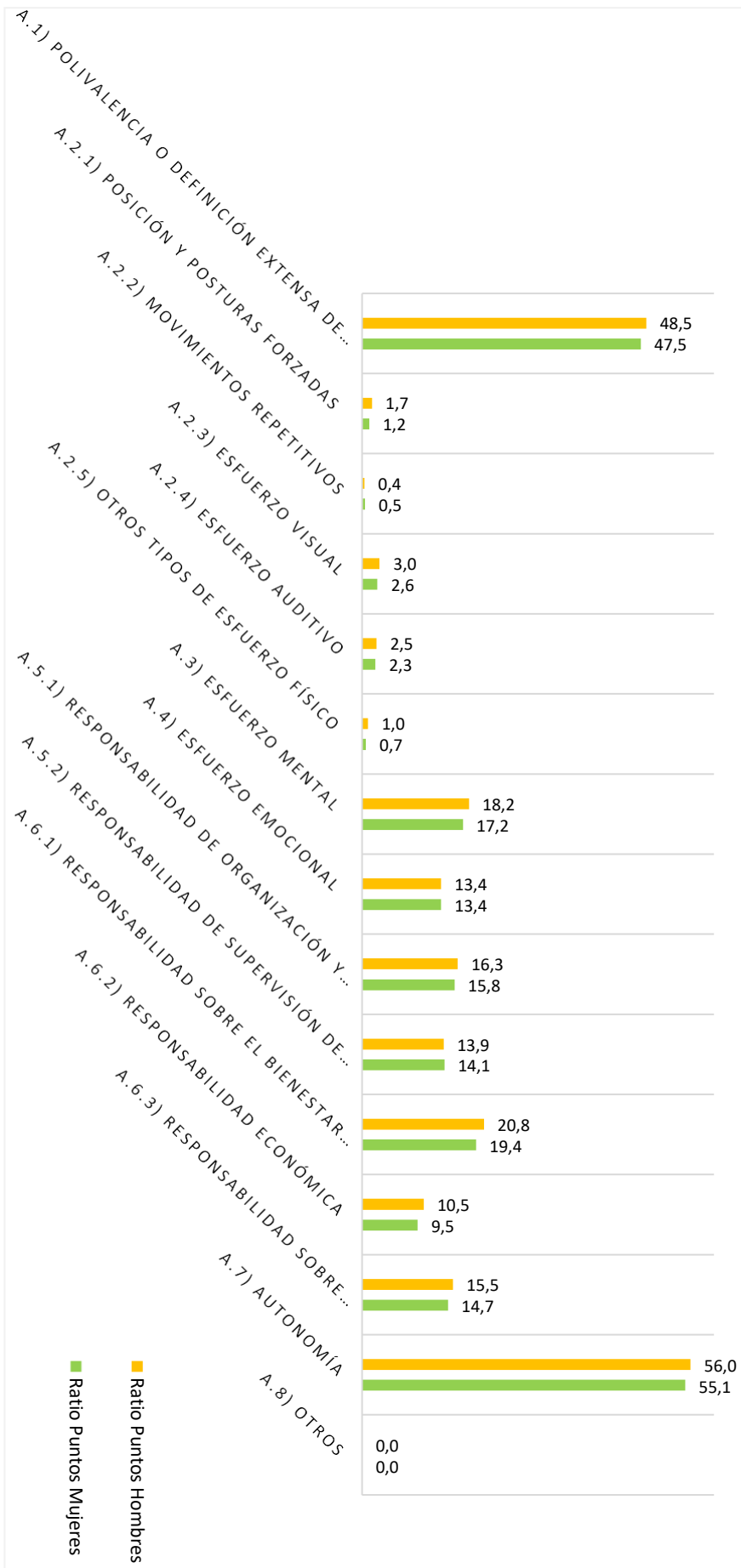


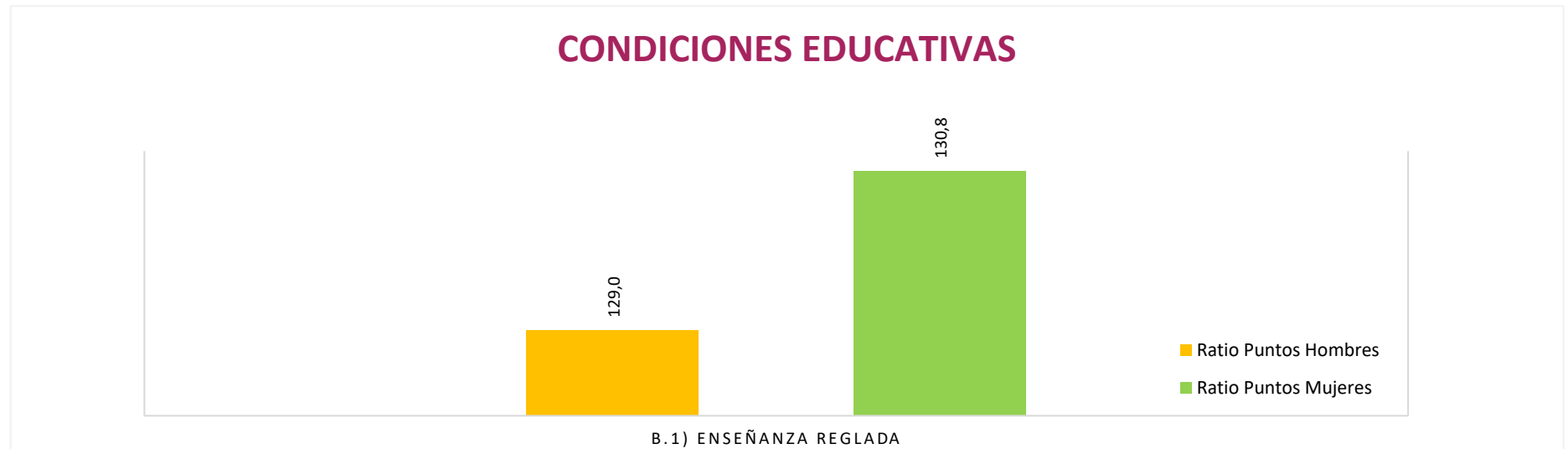
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



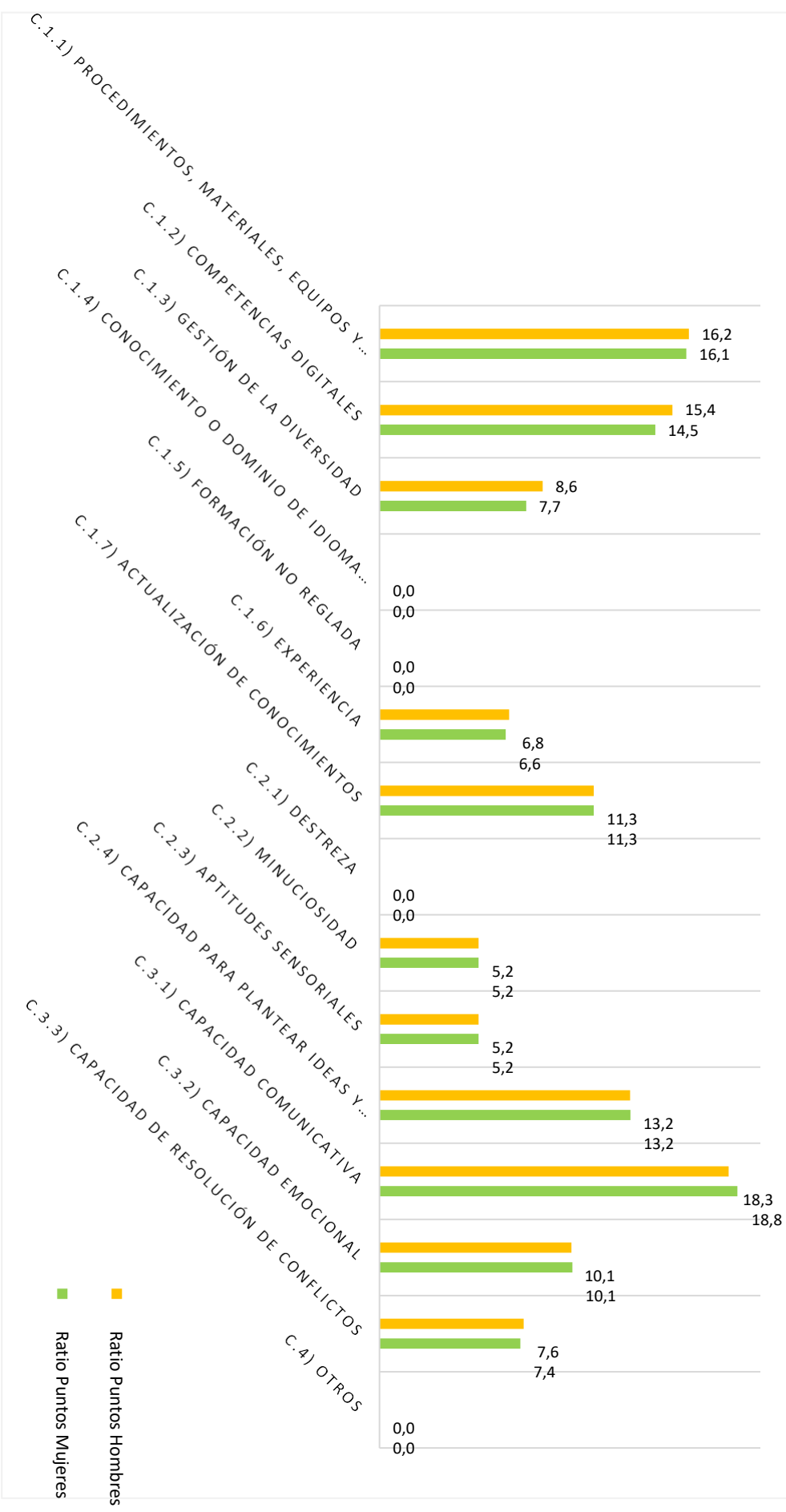


NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

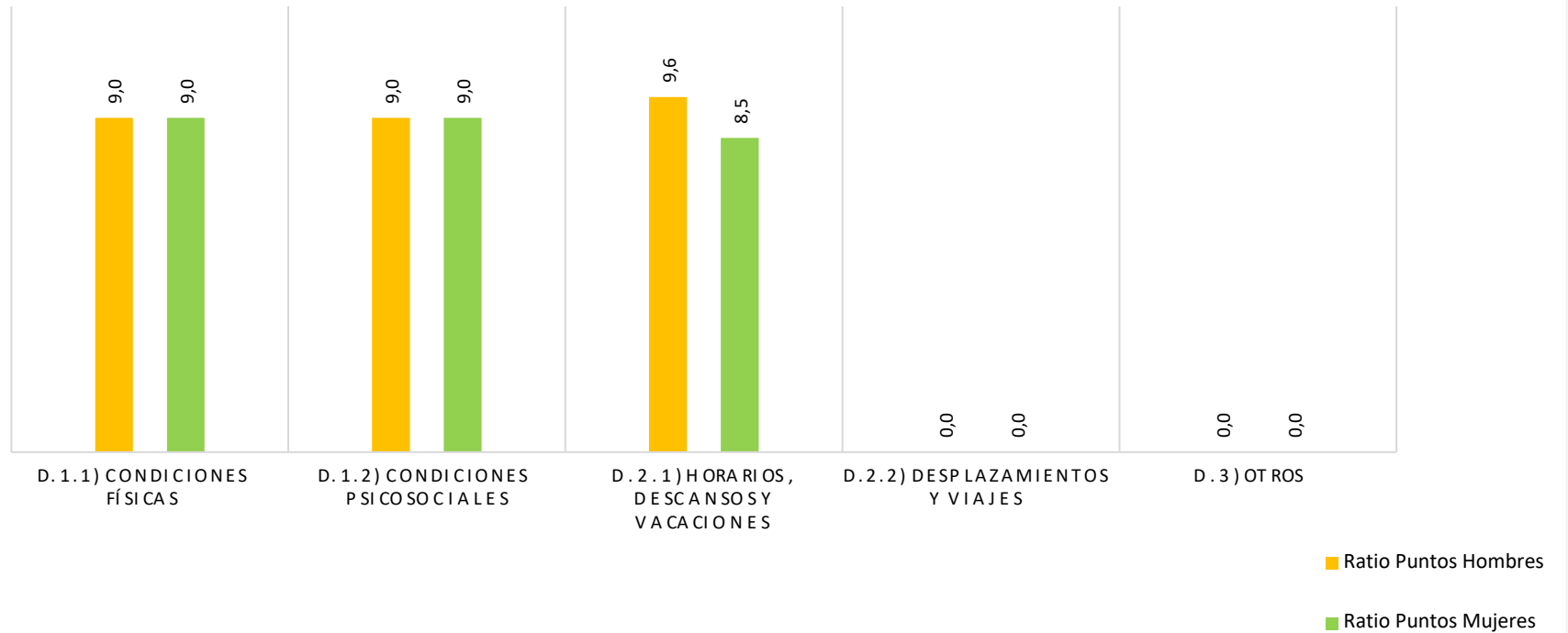




CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN



CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



Salario promedio por especialidad profesional

SALARIO PROMEDIO POR CATEGORÍA. ENTE				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	29.438,02 €	38.846,35 €	28.786,67 €	35.219,86 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	22.933,23 €	42.559,00 €		
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	45.728,65 €	60.201,85 €	22.700,21 €	36.493,73 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	28.591,29 €	40.105,87 €		
CONDUCTOR/A	26.736,75 €	35.163,63 €		
DIRECTIVO/A	87.014,39 €	90.666,59 €	122.679,98 €	122.679,98 €
EXCLUIDA	95.622,23 €	217.465,05 €	37.743,71 €	38.009,67 €
PRODUCTOR/A	36.363,92 €	53.405,23 €	44.851,64 €	52.971,75 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	38.629,37 €	46.896,28 €	34.667,83 €	42.365,44 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	27.272,72 €	31.482,09 €	25.770,56 €	32.367,10 €
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	47.837,28 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	36.285,67 €	40.199,29 €		
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	25.477,39 €	32.043,29 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	35.556,34 €	43.135,15 €	19.651,00 €	26.310,50 €
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	25.108,34 €	47.613,67 €	53.719,21 €	59.715,80 €
TELEFONISTA			26.655,18 €	28.048,94 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	33.333,59 €	48.721,79 €	35.353,65 €	50.144,89 €

La armonización de las retribuciones consiste en la eliminación del efecto, en los promedios, de las reducciones de jornada y de los contratos de duración inferior al año. Sólo se elimina el efecto que falsearía el resultado, los contratos con estas características son igualmente tenidos en cuenta según su peso real en los promedios.

El salario bruto tiene en cuenta el salario total percibido, incluyendo todo tipo de complementos y conceptos retributivos establecidos en el Convenio Colectivo.

* Información Portal Transparencia CMM

Mediana salario por especialidad profesional

MEDIANAS SALARIO ENTE				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	29.440,54 €	39.951,50 €	29.440,54 €	33.559,44 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	6.354,26 €	15.281,23 €		
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	14.861,81 €	19.565,60 €	10.403,14 €	17.522,87 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	28.591,29 €	40.105,87 €		
CONDUCTOR/A	20.126,84 €	26.470,40 €		
DIRECTIVO/A	87.014,39 €	90.666,59 €	122.679,98 €	122.679,98 €
EXCLUIDA	93.231,67 €	212.028,42 €	36.363,92 €	36.363,92 €
PRODUCTOR/A	36.363,92 €	53.405,23 €	42.982,83 €	50.764,59 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	30.086,83 €	41.168,61 €	28.581,96 €	35.962,83 €
REDACTOR/A AUDIOV. PRÁCTICAS	11.363,61 €	13.067,76 €	11.405,26 €	14.591,07 €
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	28.148,23 €	47.837,28 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	33.463,45 €	37.072,68 €		
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	14.861,81 €	18.691,92 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	33.333,48 €	39.112,53 €	12.936,91 €	17.321,08 €
TÉCNICO/A PUBLICITARIO/A	25.108,34 €	47.613,67 €	36.363,92 €	47.273,15 €
TELEFONISTA			26.655,18 €	28.048,94 €
TIT SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	36.363,92 €	44.620,91 €	36.363,92 €	46.647,46 €

* Información Portal Transparencia CMM

C. TELEVISIÓN AUTONÓMICA DE CASTILLA-LA MANCHA

En **TELEVISIÓN AUTONÓMICA CASTILLA-LA MANCHA** la distribución por puesto y agrupación es la siguiente:

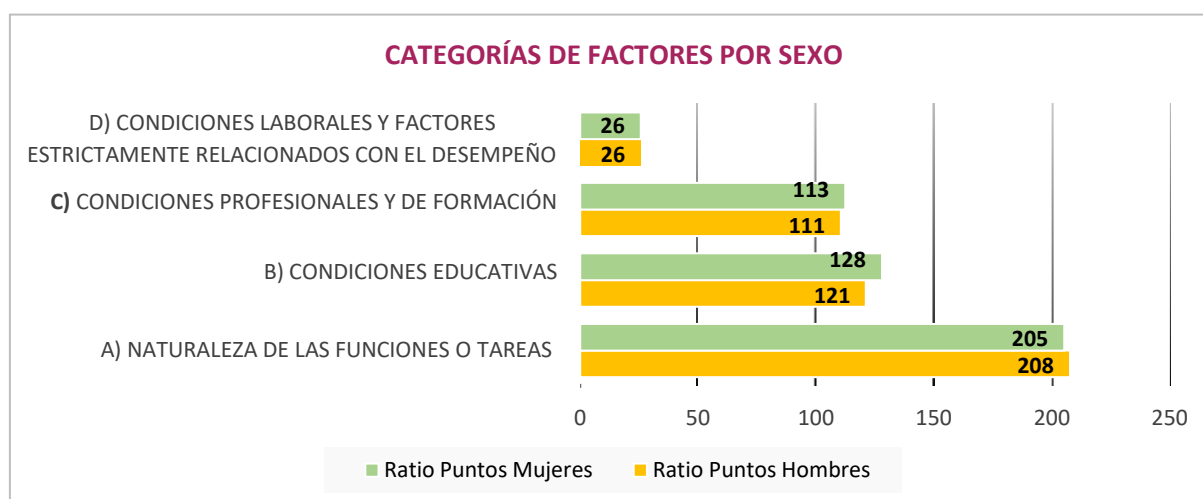
Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
DIRECTIVO/A	Agrupación 7	597	1,00	2,00	597,22	1.194,44	Masculinizada
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	Agrupación 6	532	40,99	30,21	21.824,56	16.084,90	Equilibrada
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	Agrupación 4	340	7,19	4,45	2.448,07	1.515,15	Feminizada
DOCUMENTALISTA	Agrupación 6	532	10,73	4,00	5.713,04	2.129,74	Feminizada
EXCLUIDA	Agrupación 5	457	11,16	8,00	5.095,27	3.652,52	Equilibrada
ARTISTAS	Agrupación 5	457	2,00	3,00	913,13	1.369,70	Equilibrada
GESTOR DE CONTENIDOS	Agrupación 6	532	0,00	5,00	0,00	2.662,18	Masculinizada
PRODUCTOR/A	Agrupación 6	532	5,00	6,00	2.662,18	3.194,62	Equilibrada
REALIZADOR/A	Agrupación 6	532	2,84	5,00	1.512,12	2.662,18	Masculinizada
TÉCNICO/A AUDIENCIAS	Agrupación 6	532	0,00	2,00	0,00	1.064,87	Masculinizada
TÉCNICO/A PROGRAMAS	Agrupación 6	532	2,00	1,00	1.064,87	532,44	Feminizada
GRAFISTA	Agrupación 5	487	1,00	6,55	486,64	3.187,49	Masculinizada
ILUMINADOR/A	Agrupación 5	487	0,13	7,00	63,26	3.406,48	Masculinizada
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	Agrupación 5	487	0,00	15,53	0,00	7.557,51	Masculinizada
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	Agrupación 5	487	0,00	5,00	0,00	2.433,20	Masculinizada
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	Agrupación 5	487	0,93	6,00	452,57	2.919,84	Masculinizada
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS	Agrupación 4	340	0,00	0,66	0,00	224,72	Masculinizada
OPERADOR/A EQUIPOS DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	434	17,98	27,59	7.809,24	11.983,14	Masculinizada
OPERADOR/A CÁMARA	Agrupación 5	434	2,44	28,00	1.059,76	12.161,21	Masculinizada
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	434	9,22	2,30	4.004,51	998,96	Feminizada
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	Agrupación 4	340	0,90	2,49	306,43	847,80	Masculinizada
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	Agrupación 5	434	8,71	3,20	3.783,01	1.389,85	Feminizada
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	Agrupación 4	340	1,00	0,08	340,48	27,24	Feminizada
OPERADOR/A SONIDO	Agrupación 5	434	2,00	5,00	868,66	2.171,65	Masculinizada
ADMINISTRATIVO/A	Agrupación 5	434	18,00	11,00	7.817,92	4.777,62	Feminizada
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS	Agrupación 4	340	0,06	0,00	20,43	0,00	Feminizada
AUXILIAR DE OPERACIONES	Agrupación 4	386	0,00	9,00	0,00	3.478,46	Masculinizada
CONDUCTOR/A	Agrupación 4	386	0,00	1,00	0,00	386,50	Masculinizada
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	Agrupación 4	386	2,00	6,09	772,99	2.353,76	Masculinizada
TELEFONISTA	Agrupación 4	386	2,00	0,00	772,99	0,00	Feminizada

A continuación, se detalla la comparativa de las agrupaciones de la guía de igualdad con la valoración de puestos y el grupo del convenio y el nivel salarial del mismo.

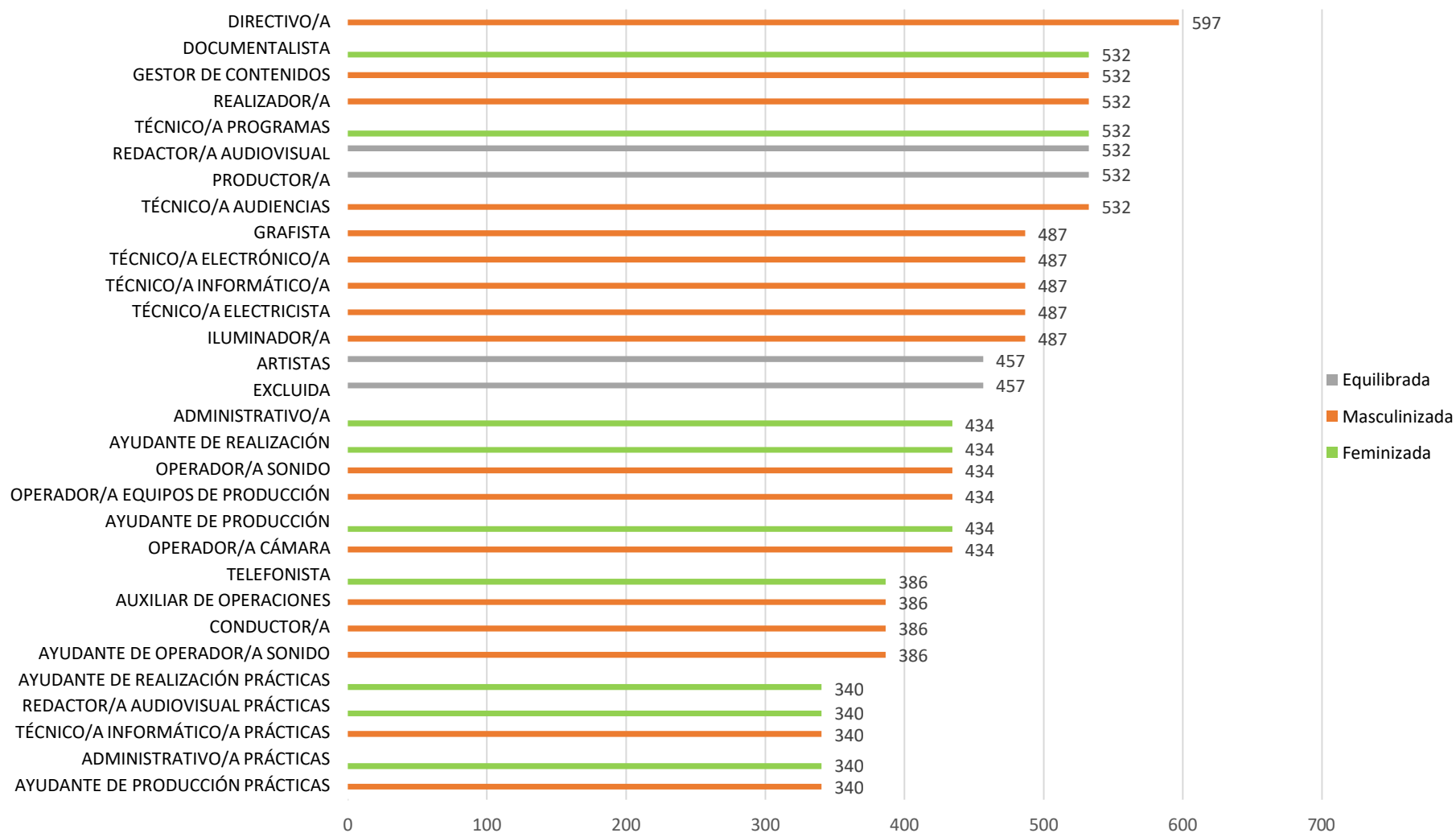
Título del Puesto	Agrupación	Grupo / Nivel Salarial IV Conv. Colectivo
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
DOCUMENTALISTA	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
GESTOR DE CONTENIDOS	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
PRODUCTOR/A	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
REALIZADOR/A	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TÉCNICO/A AUDIENCIAS	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TÉCNICO/A PROGRAMAS	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
GRAFISTA	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
ILUMINADOR/A	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
OPERADOR/A EQUIPOS DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
OPERADOR/A SONIDO	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
ADMINISTRATIVO/A	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
OPERADOR/A DE CAMARA	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
AUXILIAR DE OPERACIONES	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5
CONDUCTOR/A	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5
TELEFONISTA	Agrupación 4	Grupo 4/Nivel 5
DIRECTIVO/A	Agrupación 7	Fuera de Convenio
EXCLUIDA	Agrupación 5	Fuera de Convenio
ARTISTAS	Agrupación 5	Fuera de Convenio
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS	Agrupación 5	Prácticas
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	Agrupación 5	Prácticas
ADMINISTRATIVO/A PRACTICAS	Agrupación 4	Prácticas
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	Agrupación 4	Prácticas
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	Agrupación 4	Prácticas

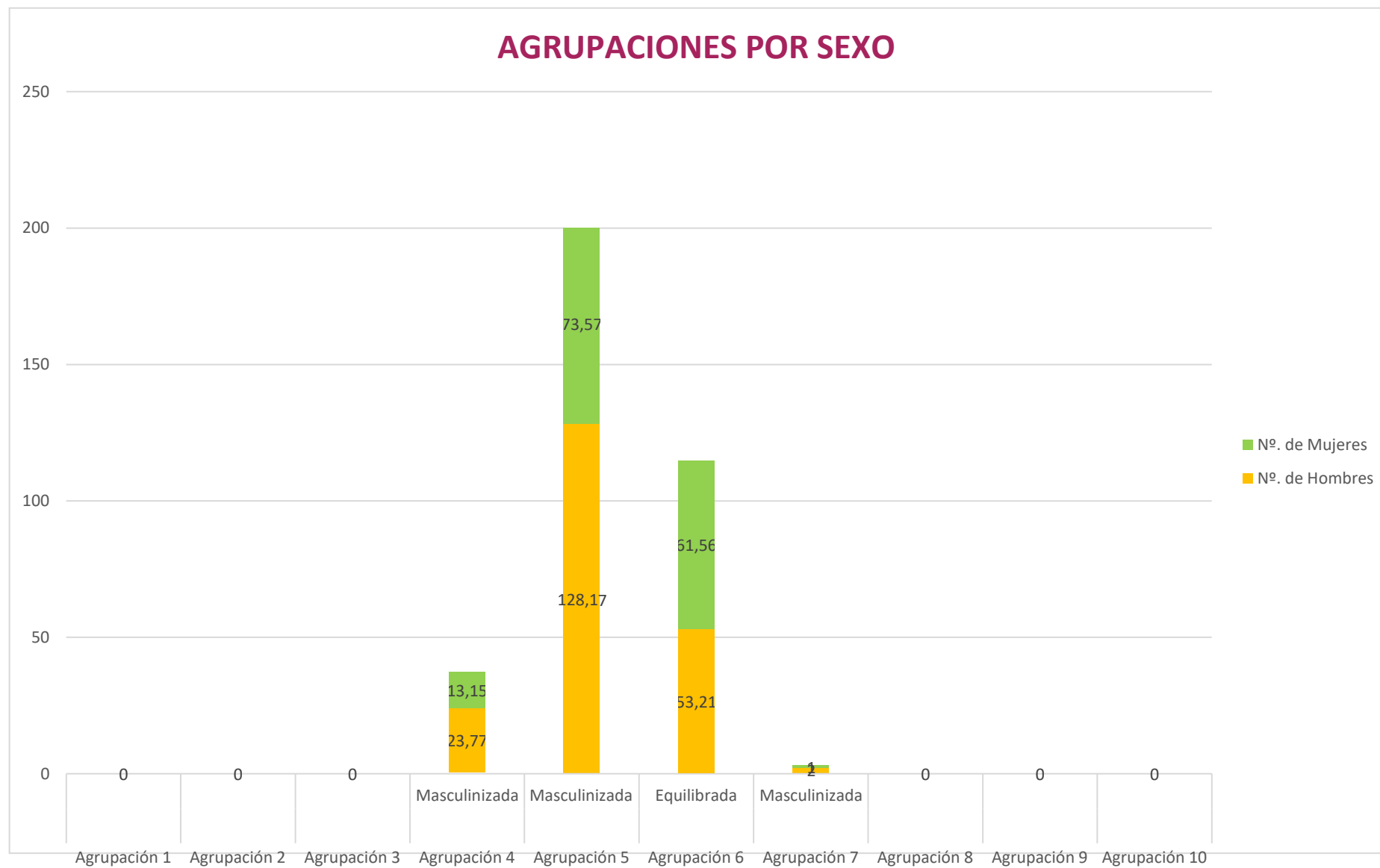
Cuadro resumen de los puntos obtenidos por Grupo de convenio y Nivel salarial.

Agrupación	Puntos	Grupo Convenio	Nivel Salarial
Directivos	597	Fuera Convenio	Fuera Convenio
Agrupación 6	532	Grupo 1	Nivel 2
Agrupación 5	487	Grupo 2	Nivel 3
Agrupación 5	434	Grupo 3	Nivel 4
Agrupación 4	386	Grupo 4	Nivel 5
Practicas	340	Prácticas	0,75
Excluidos	457	Fuera Convenio	Fuera Convenio
Artistas	457	Fuera Convenio	Fuera Convenio

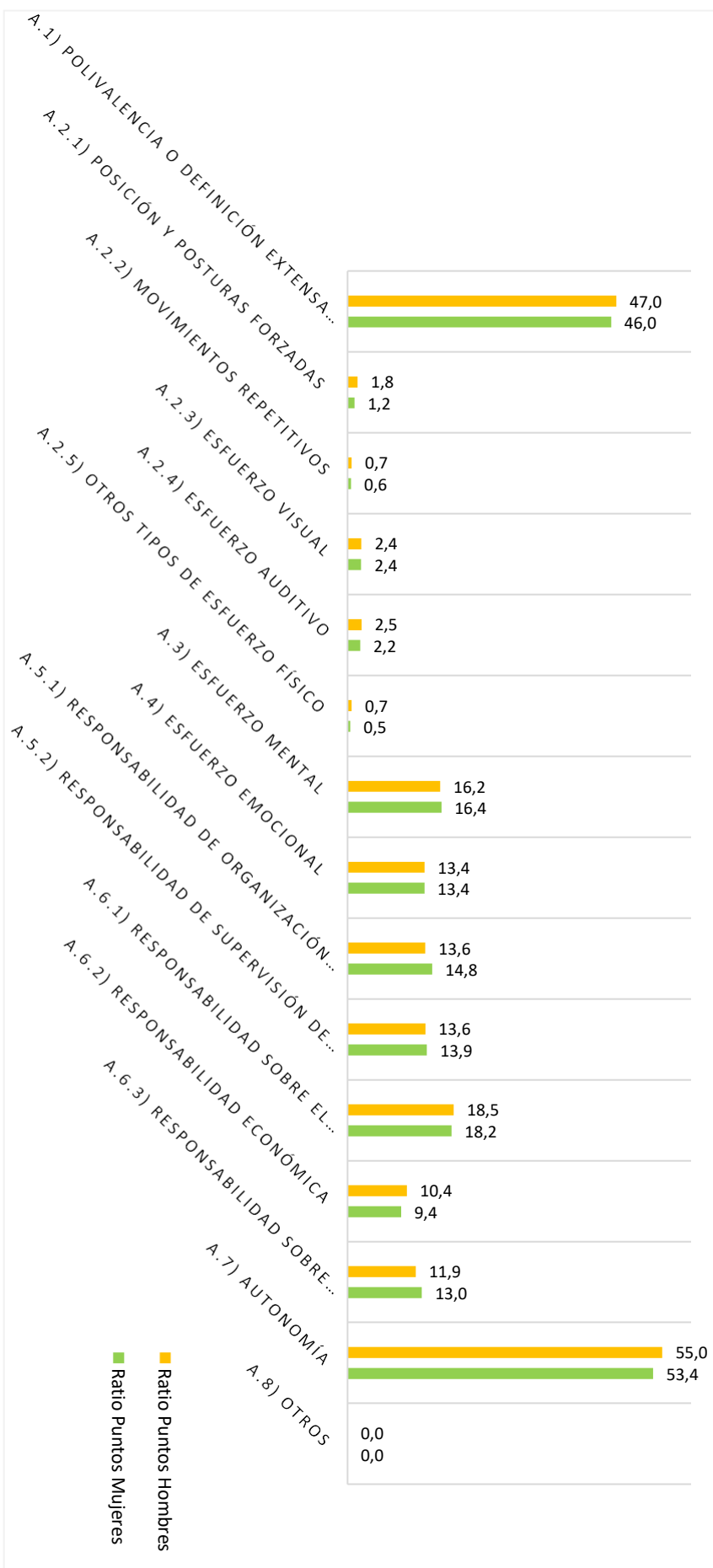


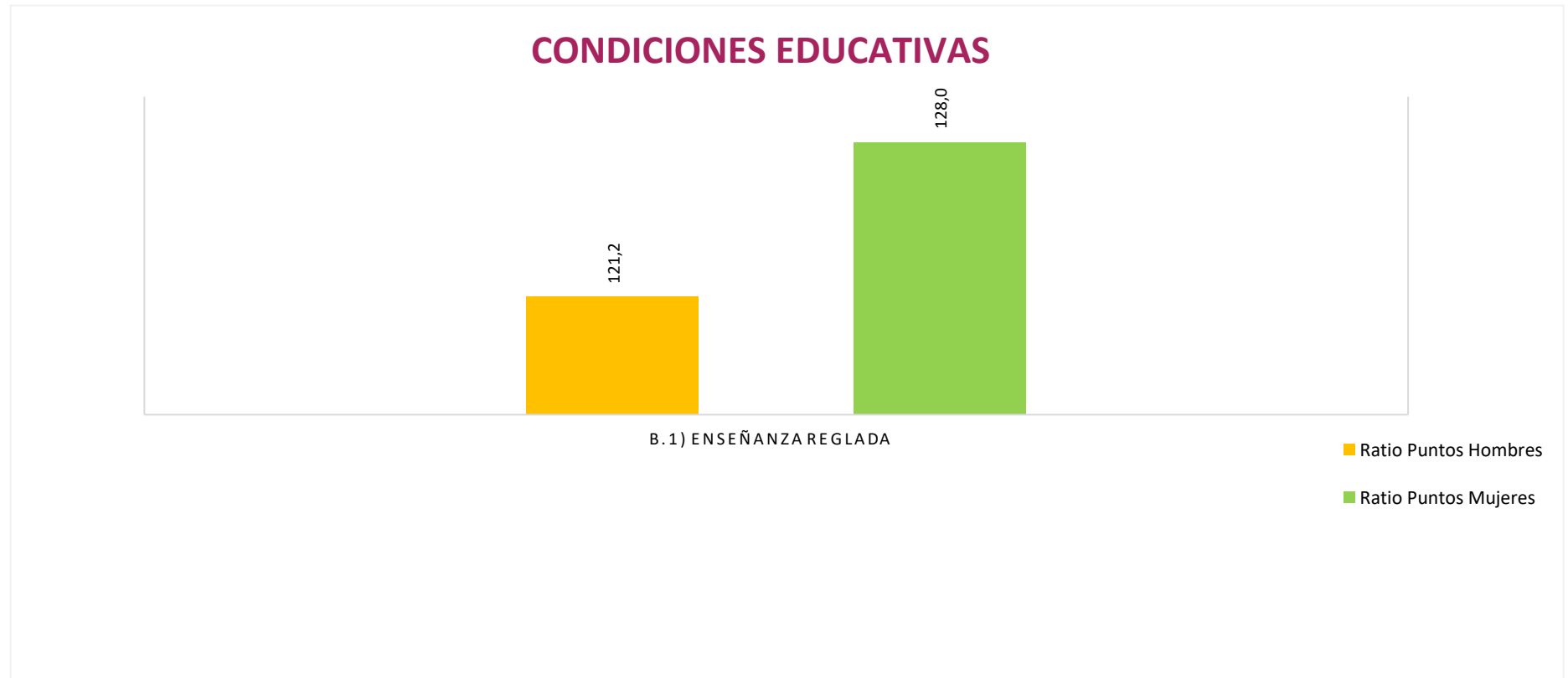
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



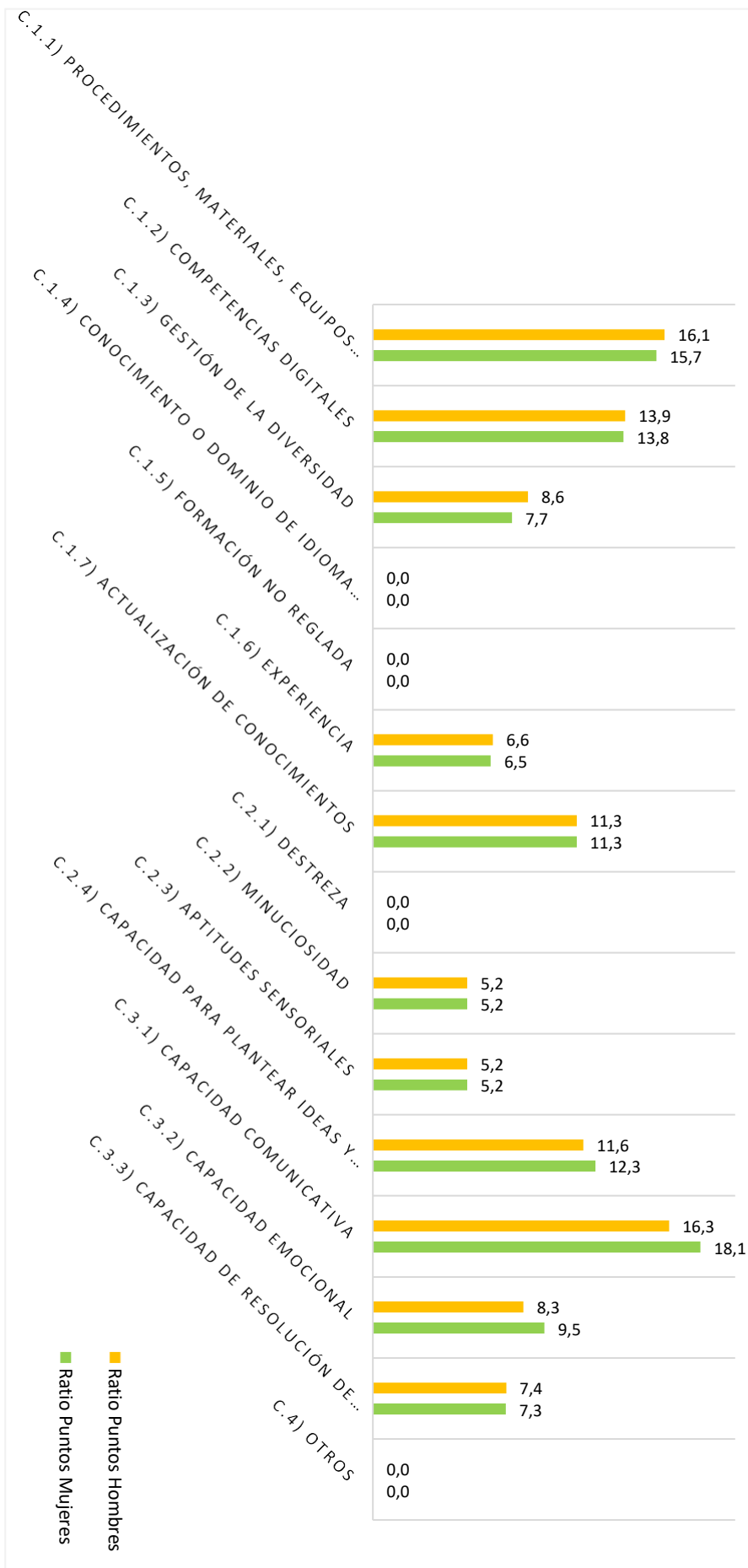


NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

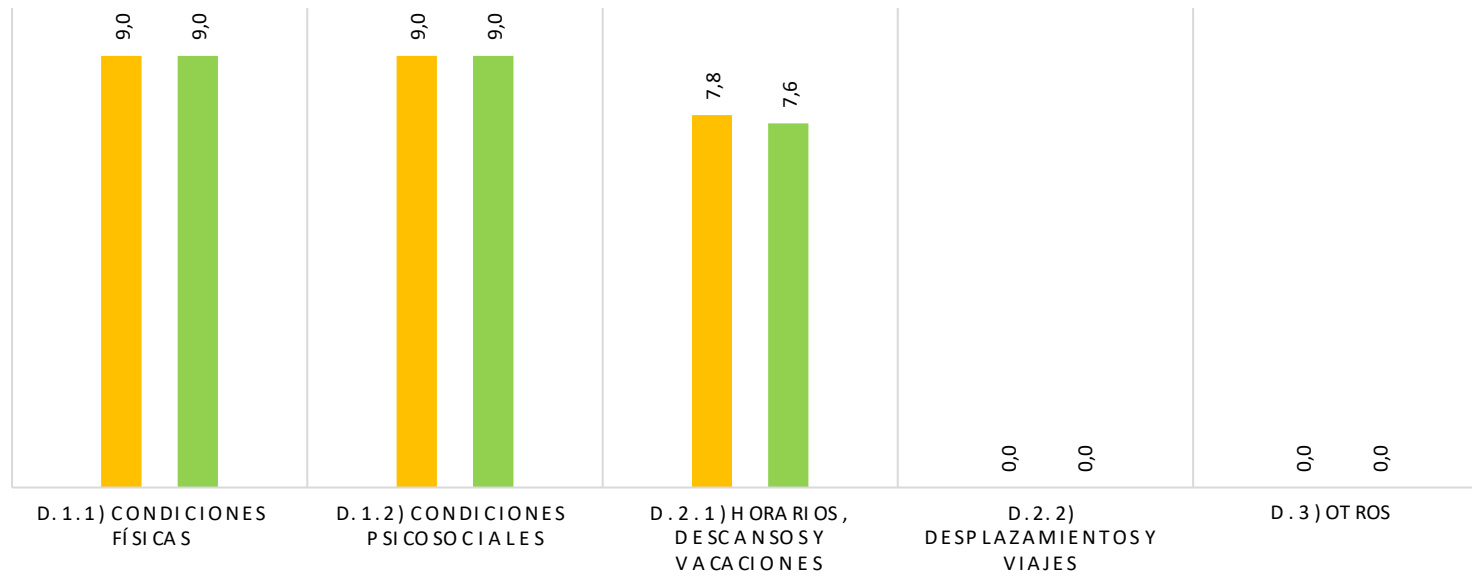




CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN



CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



■ Ratio Puntos Hombres

■ Ratio Puntos Mujeres

Salario promedio por especialidad profesional

SALARIO PROMEDIO POR CATEGORÍA. TELEVISIÓN				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	28.237,44 €	39.006,24 €	31.190,55 €	37.625,34 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS			19.015,04 €	24.555,76 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	25.699,86 €	39.085,98 €		
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.556,97 €	33.922,83 €	26.655,19 €	29.883,46 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	28.376,96 €	37.309,58 €	26.203,75 €	38.582,00 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	21.446,25 €	26.856,11 €	21.044,49 €	26.349,99 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	22.334,19 €	38.520,93 €	26.672,19 €	36.013,62 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	22.147,75 €	24.441,47 €	22.292,36 €	23.755,24 €
CONDUCTOR/A	26.559,64 €	28.616,96 €		
DIRECTIVO/A	71.668,73 €	85.889,48 €	87.626,00 €	88.906,47 €
DOCUMENTALISTA	34.244,52 €	38.698,65 €	34.142,80 €	39.996,40 €
EXCLUIDA	31.020,52 €	33.921,49 €	30.704,51 €	32.598,84 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	41.947,75 €	53.023,88 €		
GRAFISTA	30.672,18 €	39.045,67 €	33.333,48 €	39.764,86 €
ILUMINADOR/A	30.510,35 €	37.910,19 €	29.860,73 €	44.891,10 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	27.466,04 €	39.046,12 €	28.388,79 €	37.110,83 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	28.664,93 €	38.185,92 €	28.410,09 €	34.453,30 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.426,39 €	40.176,85 €	28.980,54 €	37.221,40 €
PRODUCTOR/A	40.636,95 €	50.349,80 €	35.065,20 €	43.449,01 €
REALIZADOR/A	36.260,02 €	48.564,00 €	34.907,07 €	40.382,26 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	36.695,34 €	50.739,02 €	35.447,44 €	46.866,79 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	26.393,27 €	28.792,60 €	25.945,21 €	28.630,30 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	51.832,94 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	32.727,50 €	39.195,05 €	36.363,92 €	39.602,31 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	26.666,78 €	34.606,42 €		
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	35.619,28 €	48.817,26 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	33.333,48 €	46.830,65 €	33.333,47 €	39.079,35 €
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A PRÁCTICAS	24.057,80 €	28.616,60 €		
TELEFONISTA			26.750,72 €	28.942,61 €
ARTISTA	49.878,89 €	49.878,89 €	47.847,24 €	47.847,24 €

La armonización de las retribuciones consiste en la eliminación del efecto, en los promedios, de las reducciones de jornada y de los contratos de duración inferior al año. Sólo se elimina el efecto que falsearía el resultado, los contratos con estas características son igualmente tenidos en cuenta según su peso real en los promedios.

El salario bruto tiene en cuenta el salario total percibido, incluyendo todo tipo de complementos y conceptos retributivos establecidos en el Convenio Colectivo.

* Información Portal Transparencia CMM

Mediana salario por especialidad profesional

MEDIANAS SALARIO TELEVISIÓN				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	29.723,62 €	39.478,51 €	29.723,62 €	36.750,33 €
ADMINISTRATIVO/A PRÁCTICAS			1.214,85 €	1.568,84 €
AUXILIAR DE OPERACIONES	26.750,72 €	39.033,37 €		
AYUDANTE DE OPERADOR/A SONIDO	26.495,96 €	33.313,03 €	26.655,19 €	29.883,46 €
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	29.723,62 €	34.918,48 €	27.388,18 €	35.804,63 €
AYTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	15.201,72 €	19.866,24 €	9.470,02 €	11.857,50 €
AYUDANTE DE REALIZACIÓN	18.329,57 €	36.144,61 €	19.986,84 €	28.869,42 €
AYTE DE REALIZACIÓN PRÁCTICAS	11.104,64 €	12.254,68 €	1.733,85 €	1.847,63 €
CONDUCTOR/A	26.559,64 €	28.616,96 €		
DIRECTIVO/A	71.668,73 €	85.889,48 €	87.626,00 €	88.906,47 €
DOCUMENTALISTA	36.060,89 €	40.767,77 €	35.180,15 €	39.227,21 €
EXCLUIDA	22.760,31 €	24.201,44 €	11.107,07 €	12.980,22 €
GESTOR/A DE CONTENIDOS	36.363,92 €	50.214,18 €		
GRAFISTA	27.076,79 €	32.154,47 €	33.333,48 €	39.764,86 €
ILUMINADOR/A	33.174,75 €	38.720,94 €	3.981,43 €	5.985,48 €
OPERADOR/A DE CÁMARA	29.723,62 €	37.316,77 €	27.883,62 €	37.136,67 €
OPERADOR/A DE EQUIPOS DE PROD	29.299,00 €	35.795,11 €	28.571,83 €	34.290,39 €
OPERADOR/A DE SONIDO	29.511,31 €	39.059,19 €	28.980,54 €	37.221,40 €
PRODUCTOR/A	36.363,92 €	49.318,10 €	35.931,00 €	42.732,17 €
REALIZADOR/A	36.363,92 €	48.184,51 €	32.302,38 €	37.890,77 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	36.104,17 €	41.844,99 €	35.931,01 €	42.021,36 €
REDACTOR/A AUDIOV. PRÁCTICAS	15.896,27 €	17.553,53 €	12.867,93 €	13.384,30 €
TÉCNICO/A DE AUDIENCIAS	36.363,92 €	51.832,94 €		
TÉCNICO/A DE PROGRAMAS	32.727,50 €	39.195,05 €	36.363,92 €	39.602,31 €
TÉCNICO/A ELECTRICISTA	33.333,48 €	41.550,04 €		
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	33.293,80 €	45.787,74 €		
TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	33.333,48 €	46.981,85 €	31.111,24 €	36.474,06 €
TÉCNICO/A INFORMÁT. PRÁCTICAS	7.952,44 €	9.459,38 €		
TELEFONISTA			26.750,72 €	28.942,61 €
ARTISTAS	53.946,00 €	52.253,64 €	47.847,24 €	47.847,24 €

* Información Portal Transparencia CMM

D. RADIO AUTONÓMICA DE CASTILLA-LA MANCHA

Y en **RADIO AUTONÓMICA CASTILLA-LA MANCHA** la distribución por puesto y agrupación es la siguiente:

Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
DIRECTIVO/A	Agrupación 7	597	0,00	2,00	0,00	1194,44	Masculinizada
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	Agrupación 6	532	7,31	18,38	3892,11	9786,18	Masculinizada
REDACTOR/A AUDIOV. PRÁCTICAS	Agrupación 4	340	4,85	2,25	1651,34	766,09	Feminizada
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	Agrupación 5	487	0,00	2,00	0,00	973,28	Masculinizada
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	Agrupación 5	434	1,00	7,11	434,33	3088,08	Masculinizada
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN	Agrupación 5	434	0,00	0,66	0,00	286,66	Masculinizada
ADMINISTRATIVO/A	Agrupación 5	434	2,00	1,47	868,66	638,46	Equilibrada
AUXLAR ADMINISTRATIVO	Agrupación 5	434	0,00	3,00	0,00	1302,99	Masculinizada

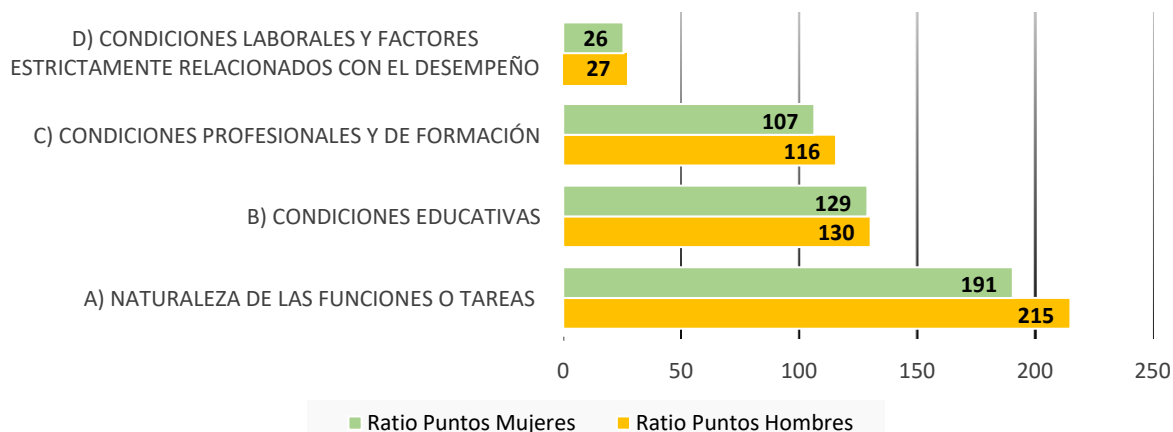
A continuación, se detalla la comparativa de las agrupaciones de la guía de igualdad con la valoración de puestos y el grupo del convenio y el nivel salarial del mismo.

Título del Puesto	Agrupación	Grupo / Nivel Salarial IV Convenio Col.
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	Agrupación 6	Grupo 1/ Nivel 2
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	Agrupación 5	Grupo 2/ Nivel 3
AUXLAR ADMINISTRATIVO	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
ADMINISTRATIVO/A	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	Agrupación 5	Grupo 3/Nivel 4
DIRECTIVO/A	Agrupación 7	Fuera de Convenio
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	Agrupación 5	Prácticas
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	Agrupación 4	Prácticas

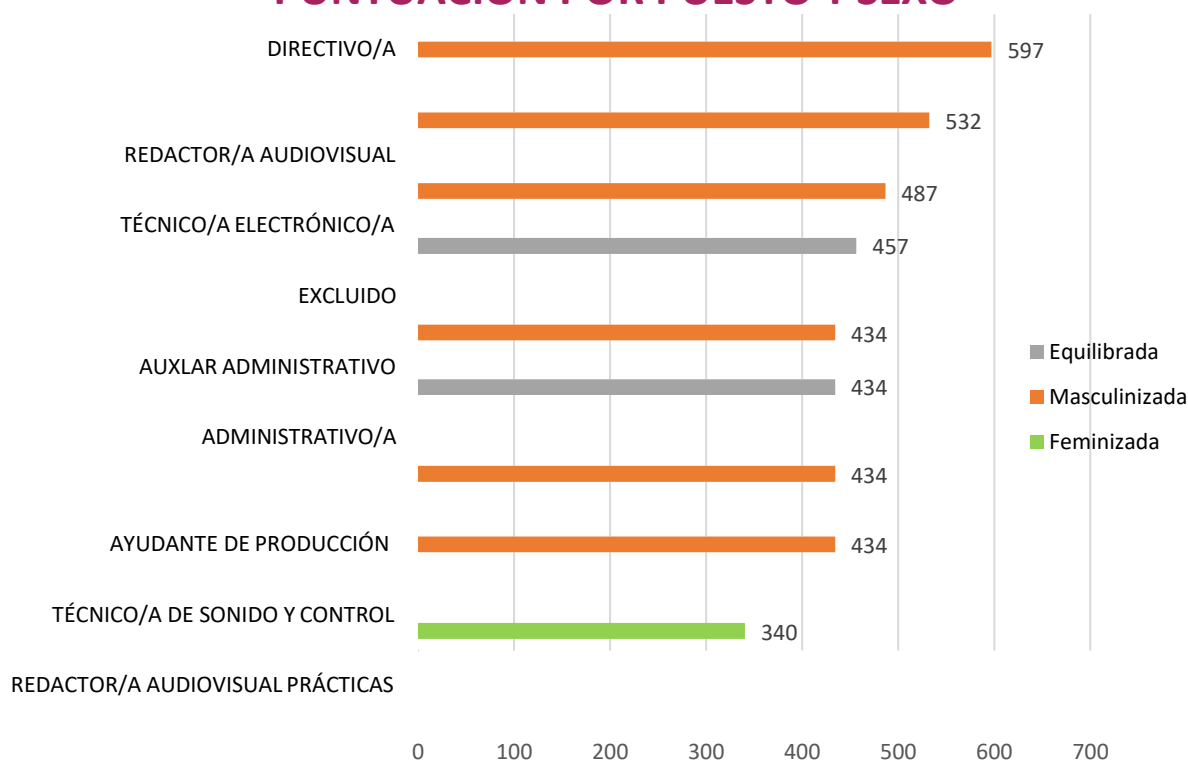
Cuadro resumen de los puntos obtenidos por Grupo de convenio y Nivel salarial.

Agrupación	Puntos	Grupo Convenio	Nivel Salarial
Directivos	597	Fuera Convenio	Fuera Convenio
Agrupación 6	532	Grupo 1	Nivel 2
Agrupación 5	487	Grupo 2	Nivel 3
Agrupación 5	434	Grupo 3	Nivel 4
Prácticas	340	Prácticas	0,75

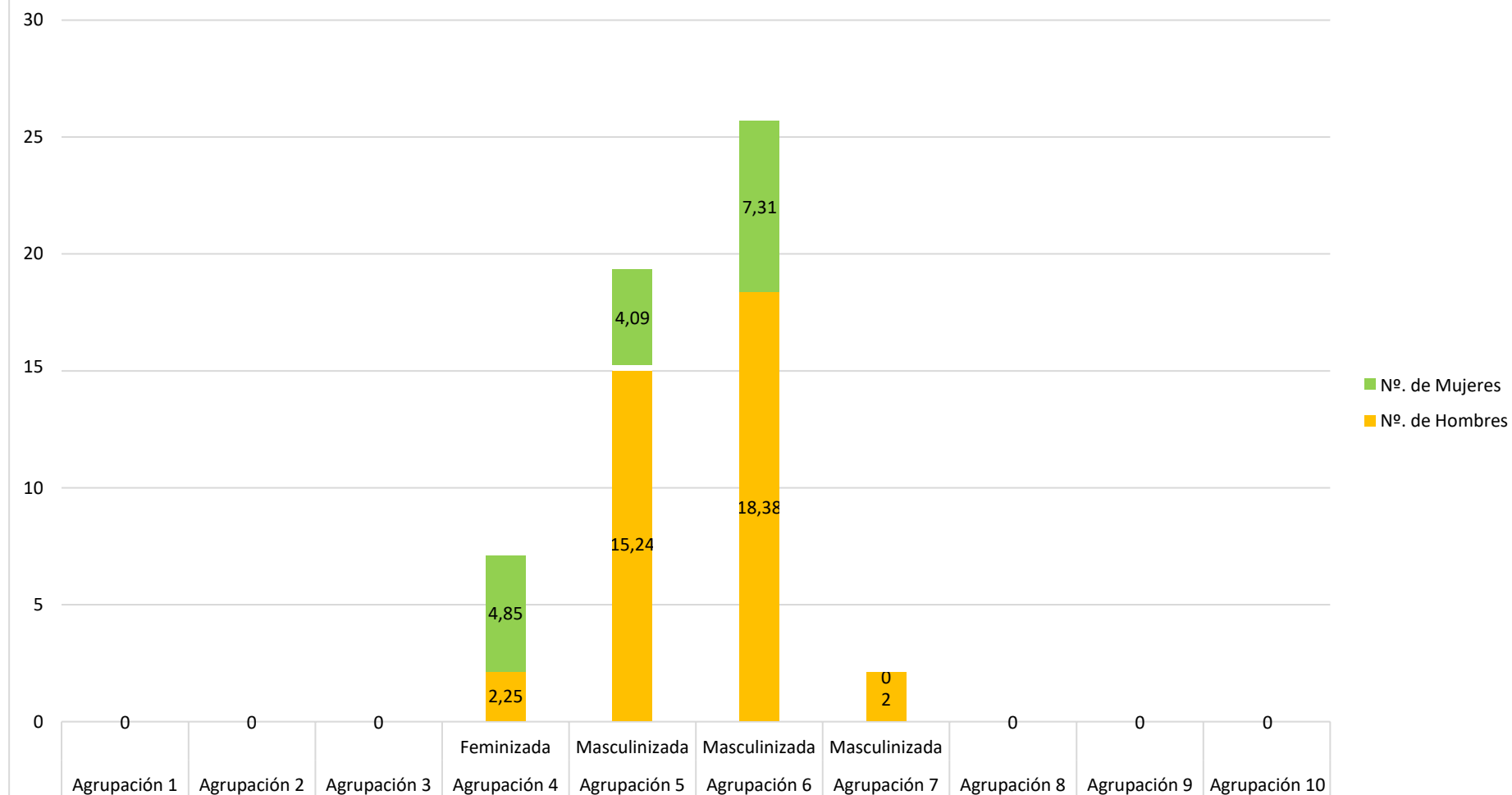
CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



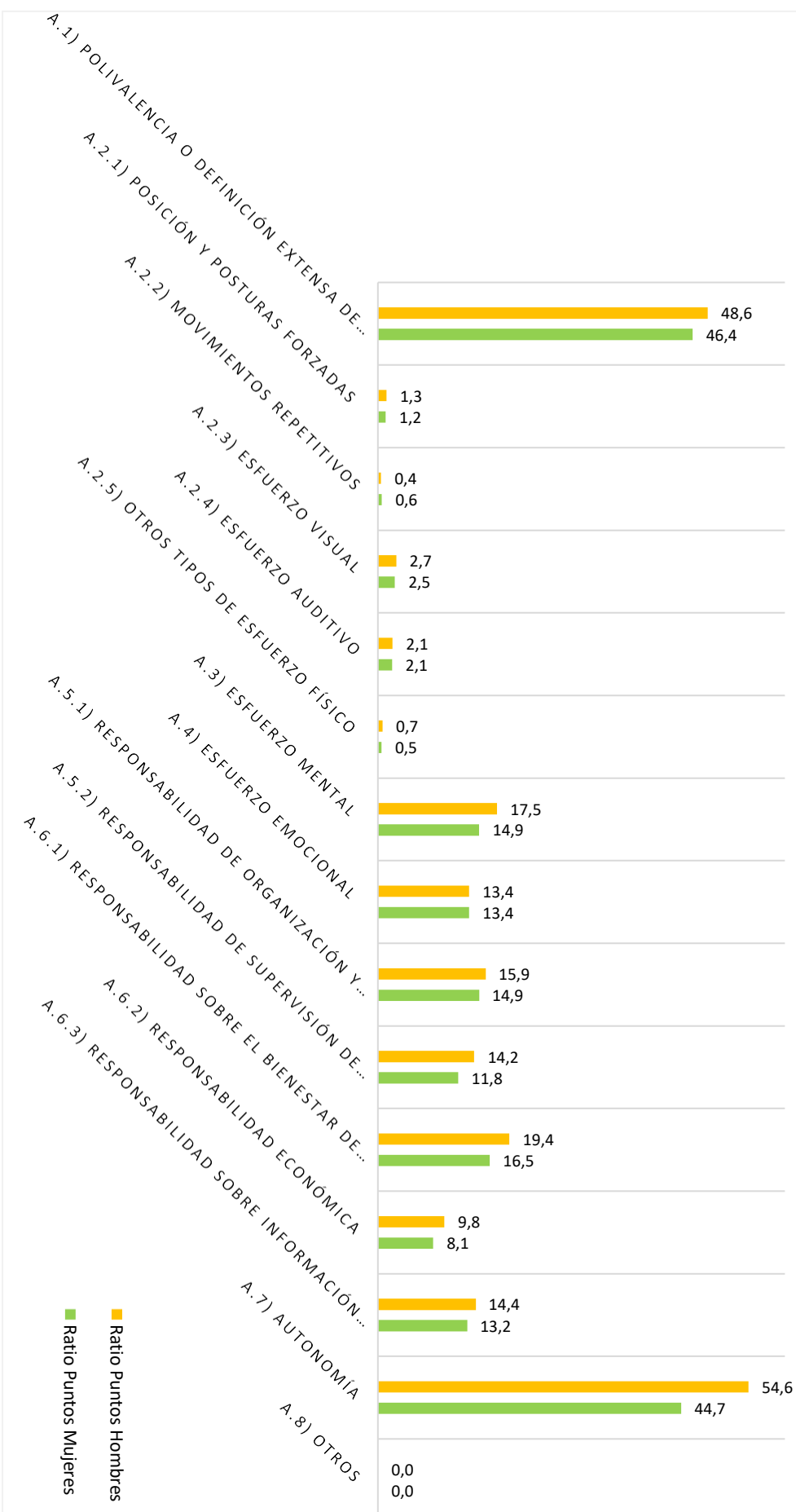
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



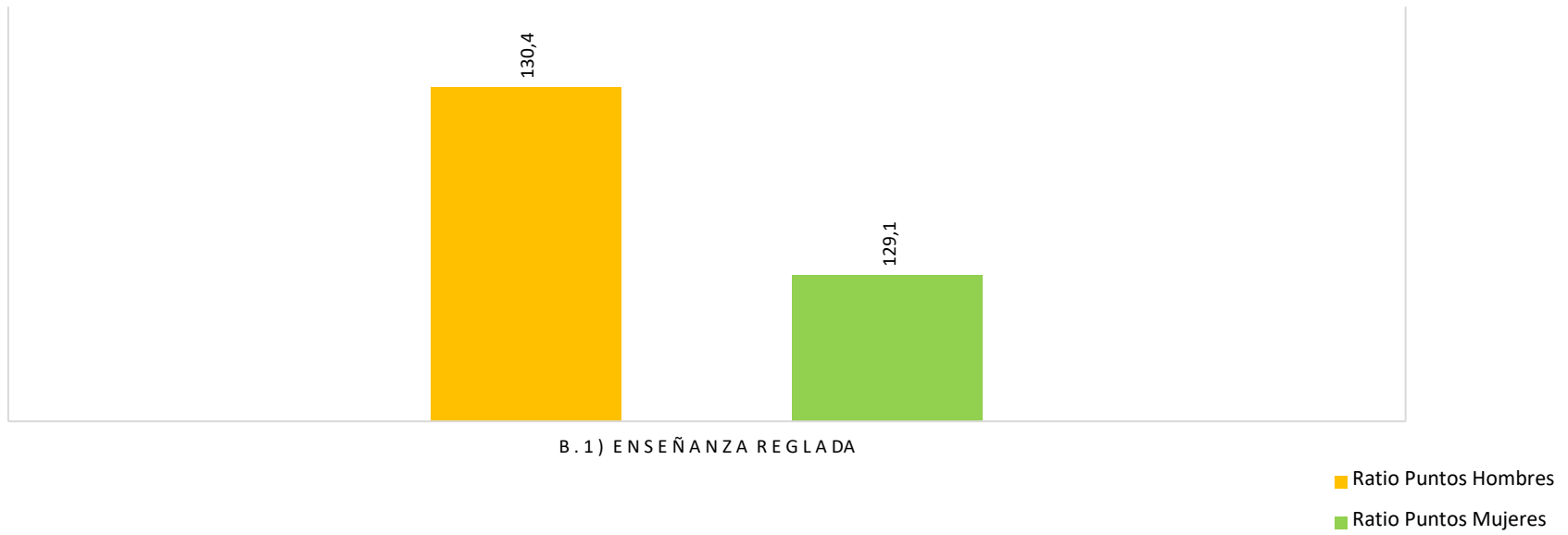
AGRUPACIONES POR SEXO



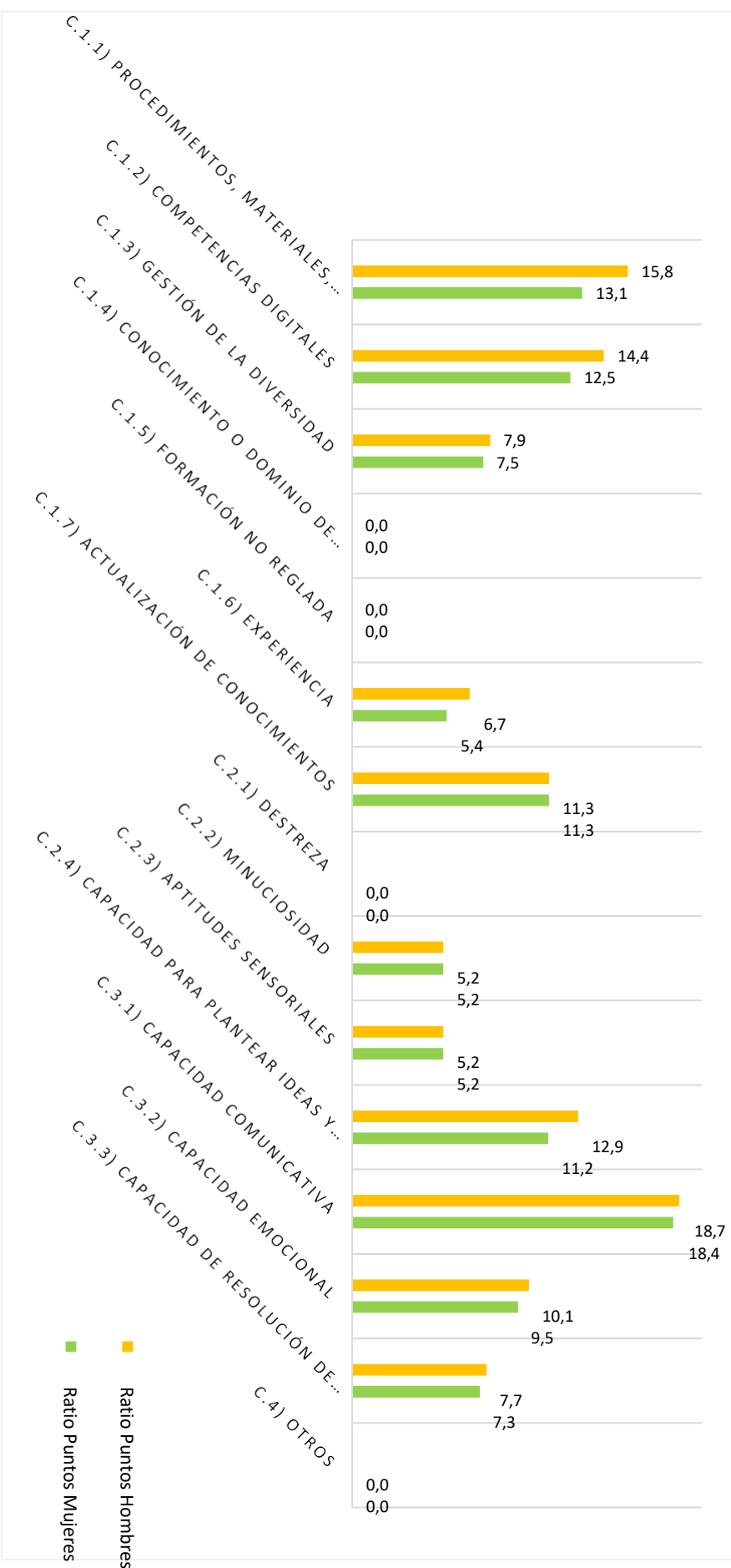
NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS



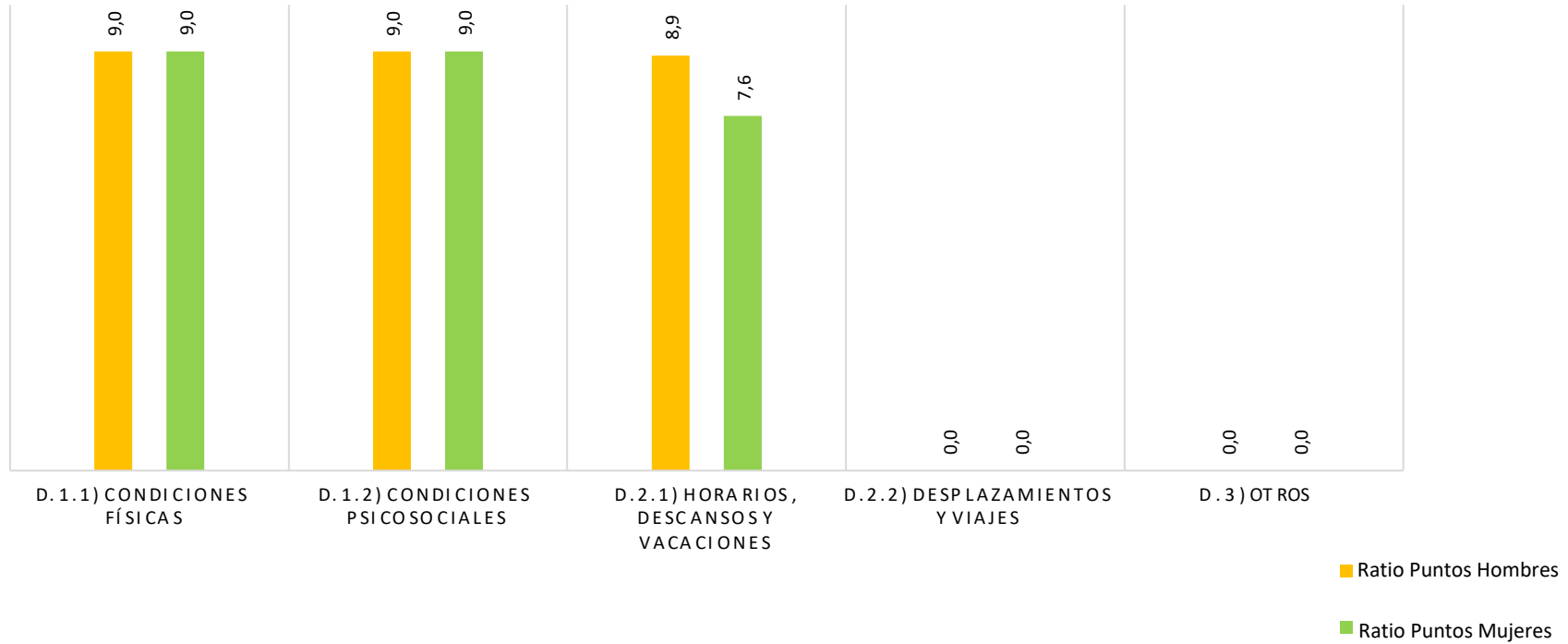
CONDICIONES EDUCATIVAS



CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN



CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



Salario promedio por especialidad profesional

SALARIO PROMEDIO POR CATEGORÍA. RADIO				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	29.723,55 €	38.716,56 €	24.092,35 €	49.783,94 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	22.623,06 €	34.414,98 €		
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	22.292,58 €	24.153,46 €		
DIRECTIVO/A	84.942,78 €	86.327,35 €		
EXCLUIDA	60.258,82 €	66.688,29 €	37.876,87 €	39.737,90 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	36.360,06 €	50.446,56 €	39.254,33 €	50.036,02 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL PRÁCTICAS	29.539,35 €	34.882,77 €	24.535,00 €	31.264,35 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	28.504,09 €	35.533,79 €	29.723,62 €	36.057,40 €
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	33.333,48 €	50.714,18 €		

La armonización de las retribuciones consiste en la eliminación del efecto, en los promedios, de las reducciones de jornada y de los contratos de duración inferior al año. Sólo se elimina el efecto que falsearía el resultado, los contratos con estas características son igualmente tenidos en cuenta según su peso real en los promedios.

El salario bruto tiene en cuenta el salario total percibido, incluyendo todo tipo de complementos y conceptos retributivos establecidos en el Convenio Colectivo.

* [Información Portal Transparencia CMM](#)

Mediana salario por especialidad profesional

MEDIANAS SALARIO RADIO				
CATEGORÍA	Hombre		Mujer	
	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO	SALARIO BASE	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO/A	21.838,56 €	28.445,92 €	24.092,35 €	49.783,94 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	26.750,72 €	35.590,42 €		
AYTE DE PRODUCCIÓN PRÁCTICAS	14.675,95 €	15.901,03 €		
DIRECTIVO/A	84.942,78 €	86.327,35 €		
EXCLUIDA	60.258,82 €	66.688,29 €	20.569,25 €	21.579,89 €
REDACTOR/A AUDIOVISUAL	36.363,92 €	45.727,84 €	12.234,58 €	16.018,24 €
REDACTOR/A AUDIOV. PRÁCTICAS	7.575,69 €	8.085,51 €	14.015,15 €	14.134,55 €
TÉCNICO/A DE SONIDO Y CONTROL	29.299,00 €	35.295,83 €	29.723,62 €	36.057,40 €
TÉCNICO/A ELECTRÓNICO/A	33.333,48 €	50.714,18 €		

* [Información Portal Transparencia CMM](#)

6 CONCLUSIONES

Todos los conceptos salariales recogidos en el texto del IV Convenio Colectivo de CMM responden a hechos objetivamente constatables, no apreciándose desigualdades en la retribución percibida por razón de sexo.

En lo que respecta a la fiscalización y control de las cuentas de CMM, le corresponde a las Cortes de Castilla-La Mancha ejercer el control de la actuación del Ente Público y de sus sociedades a través de la Comisión de Control del Ente Público de Radio-Televisión de Castilla-La Mancha.

La fiscalización de la actividad económica y financiera del Ente Público y de sus sociedades dependientes, Televisión y Radio Autónoma, se lleva a cabo a través del Órgano de Control Financiero de la Intervención General de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital de la JCCM.

Además, tanto el Ente Público, como la Televisión y la Radio están sometidos al control de la Cámara de Cuentas de Castilla la Mancha, sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder al Tribunal de Cuentas.

Asimismo, tanto la Televisión como la Radio Autónoma de Castilla-La Mancha, están legalmente obligadas a someter a auditoría las cuentas anuales del ejercicio 2023 y 2022, tanto por la Ley de Sociedades de Capital, como por la propia Ley de Presupuestos de la Comunidad. Mediante Ley 9/2022 de 22 de diciembre de 2022, se aprobaron los Presupuestos Oficiales de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha para 2023. El Estado de Información No Financiero del año 2023, auditado de conformidad por el auditor externo independiente, de acuerdo con la normativa mercantil, en el apartado 4.1.2 Igualdad indica que *“todos los conceptos salariales recogidos en el texto del IV Convenio Colectivo de Castilla-La Mancha Media responden a hechos objetivamente constatables, no apreciándose desigualdades en la retribución percibida por razón de sexo.”*

Si se analizan las retribuciones bases de los trabajadores y trabajadoras por sexo, se observa que hay desequilibrio en algunas especialidades profesionales, unas por estar masculinizadas y otras feminizadas.

En CMM el salario base de las personas trabajadoras es el mismo para cada una de las especialidades profesionales, independientemente del género. Si bien analizando los datos se puede observar que existen diferencias en los salarios base en función del sexo por varias razones:

- Una de ellas es porque se considera que las personas indefinidas fijas que asumen cargos de dirección y asumen funciones y responsabilidades, incrementan su salario base. Estos contratos asimilados a la especialidad profesional en la que tienen plaza fija, desvirtúan las tablas salariales afectando a los salarios promedio.

- Otra de ellas se debe a que la armonización de los salarios se hace por los días cotizados a la Seguridad Social (a 365) de las excedencias y las sustituciones, sin tener en cuenta las reducciones de jornada, que ya cotizan al 100%, lo que desvirtúa igualmente las tablas salariales en aquellas especialidades en las que se producen.

En relación a la brecha salarial, según el INE la brecha salarial en 2023 en España se sitúa en 15,70 puntos.

Cálculo utilizado para la determinación de la brecha salarial en CMM:

$$\text{Brecha salarial} = (\text{salario hombre} - \text{salario mujer}) / \text{salario hombre} * 100$$

El cálculo de la brecha salarial se ha realizado con el promedio de lo realmente cobrado, resultando una brecha salarial 15,90% del total del Grupo, puesto que el salario de los hombres es superior al de las mujeres, 27.723,93 € Vs 24.774,28 €, ya que el número de empleados masculinos es superior al femenino 297,33 Vs 231,8.

	Salarios CMM		
	Salario Base	Complemento	Salario Bruto
Total %	10,63	32,77	15,90
Hombres	27.723,93	8.658,62	36.382,55
Mujeres	24.776,28	5.820,96	30.597,24

	Numero Empleados			
	CMM	Ente	Radio	TV
CMM	529,13	118,59	54,11	356,43
Hombres	297,33	51,41	37,86	208,06
Mujeres	231,8	67,18	16,25	148,37

7 CRONOGRAMA DE ACCIONES DEL IV PLAN DE IGUALDAD

El IV Plan de Igualdad recoge las acciones concretas del plan de actuación con los objetivos, descripción de las medidas, responsables, personas destinatarias, plazos de ejecución e indicadores de seguimiento.

Si bien, en el siguiente cuadro, se recoge el cronograma de las acciones formativas del IV Plan de Igualdad que se llevarán a cabo durante la vigencia del mismo:

CRONOGRAMA DE ACCIONES DEL IV PLAN DE IGUALDAD

ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN				
	2025	2026	2027	2028	2029
ACCIÓN 1.- CONDICIONES DE TRABAJO					
1.1 Pactos de trabajo					
Responsables: Responsable de cada área					
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.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
1.2 Compensación pérdida retributiva					
Responsables: Comisión de Acción 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%.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					

1.3 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Responsables: Dirección de CMM y Responsables de Área

Reducir al mínimo imprescindible las alteraciones horarias, los turnos partidos y el cambio de día de trabajo para las personas trabajadoras fomentando así la conciliación y la corresponsabilidad, asignando preferentemente estos cambios y turnos a los trabajadores o las trabajadoras que los soliciten voluntariamente.	2025	2026	2027	2028	2029
- Adaptación de la jornada por razones de conciliación sin reducción horaria. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar en caso de: - Hijos/as menores de 12 años o mayores de 12 años cuando necesiten cuidados directos. - Cuidado del cónyuge o pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta 2º grado. - Para el cuidado de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio de la persona trabajadora y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.	2025	2026	2027	2028	2029
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.	2025	2026	2027	2028	2029
Establecer acuerdos con escuelas infantiles próximas al centro de trabajo.	2025	2026	2027	2028	2029
Fomentar acuerdos con asociaciones u organizaciones juveniles para organizar y participar en campamentos de día para jornadas puntuales.	2025	2026	2027	2028	2029
Adaptación de la jornada en los casos de mediación familiar u orientación e intervención familiar, para hijos menores de 18 años, con el objeto de facilitar al trabajador/a la posibilidad de acudir a consultas especializadas, siempre y cuando estén debidamente acreditadas y en centros públicos.	2025	2026	2027	2028	2029
Facilitar el disfrute del permiso parental de hasta 8 semanas por cada hijo menor de 8 años, de acuerdo a la normativa vigente.	2025	2026	2027	2028	2029
Promover la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo.	2025	2026	2027	2028	2029
Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia. Las personas trabajadoras que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de	2025	2026	2027	2028	2029

radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. CMM podrá conceder esta adaptación cuando la misma ayude a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la incorporación efectiva y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.					
Recomendación, desde la Comisión de Igualdad de la redacción del Reglamento de teletrabajo en el marco de la negociación del próximo Convenio Colectivo, conforme a la normativa reguladora del mismo, como medida de corresponsabilidad acorde a las peticiones de gran parte de la plantilla a través del cuestionario de opinión sobre igualdad entre mujeres y hombres.	2025	2026	2027	2028	2029
En casos excepcionales, justificados y, en todo caso, previo acuerdo individual entre el trabajador y la Dirección, se facilitará el trabajo en remoto o a distancia para favorecer la conciliación familiar de las personas trabajadoras. Esta medida se pondrá en marcha siempre y cuando sea posible por las características de las funciones a realizar en cada puesto de trabajo, hasta que se regule en un Reglamento.	2025	2026	2027	2028	2029

Observaciones:

ACCIÓN 2.- ESPECIALIDAD PROFESIONAL

2.1 Registro de especialidades

Responsables: Dirección de RR.HH. y Responsable de cada departamento

Hacer 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. RRHH deberá dar traslado a cada departamento de dicho registro, para que lo tengan en cuenta a la hora de solicitar nuevas contrataciones.	2025	2026	2027	2028	2029
---	------	------	------	------	------

Observaciones:

2.2 Prioridad contrataciones

Responsables: Dirección CMM

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,	2025	2026	2027	2028	2029
---	------	------	------	------	------

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. Para contrataciones en prácticas, cuando no haya perfiles en las Bolsas de Trabajo, mantener el criterio mencionado.					
Observaciones:					
ACCIÓN 3.- SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL					
3.1 Contratación con empresas externas					
Responsables: Dirección CMM					
Contratación empresas externas. Se dará una puntuación adicional a aquellas empresas que tengan planes de Igualdad o medidas de igualdad de género.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
3.2 Criterios de contratación					
Responsables: Comisión de contratación y RR.HH.					
Crear Bolsas de trabajo en todas las especialidades profesionales pendientes, y actualizar aquellas que no son funcionales por la antigüedad de las mismas, de acuerdo al reglamento de Bolsas de Trabajo. Se insta a la Dirección de CMM a que las que quedan por constituir, se implementen en el menor tiempo posible, priorizando aquellas especialidades profesionales masculinizadas con nula presencia de mujeres. La Comisión de Contratación elaborará un calendario de ejecución que será remitido a la Comisión de Igualdad para su seguimiento. 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.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
3.3 Contratación					

Responsables: Comisión de contratación y RR.HH.					
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. Esta línea de actuación se debe definir en la Comisión de Contratación.	2025	2026	2027	2028	2029
Todas 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 Dirección de RRHH.	2025	2026	2027	2028	2029
Activar mecanismos para incrementar la incorporación de mujeres en aquellas áreas o departamentos donde se ha identificado que están infrarrepresentadas, hasta conseguir la paridad.	2025	2026	2027	2028	2029
Hacer campañas de información dirigidas a mujeres estudiantes que se estén formando en especialidades masculinizadas, para que conozcan mujeres referentes de CMM.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
3.4 Formación Igualdad					
Responsables: Comisión de Igualdad y Comisión de Formación					
Las personas integrantes de todas las Comisiones existentes en CMM, y quienes intervengan en los procesos de selección de personal deben estar formadas en materia de Igualdad.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
3.5 Promoción profesional					
Responsables: Dirección CMM y Comisión de Contratación					
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.	2025	2026	2027	2028	2029
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	2025	2026	2027	2028	2029

independencia de su origen, pudieran darse en la empresa					
Garantizar la constitución de tribunales paritarios en todos los procesos de promoción profesional y ascenso.	2025	2026	2027	2028	2029
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.	2025	2026	2027	2028	2029
Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección y modificarlos para eliminar las cuestiones no relacionadas con las funciones específicas del puesto tales como el estado civil, número de hijas/os, edad, etc.	2025	2026	2027	2028	2029
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.	2025	2026	2027	2028	2029
Con el objetivo de cumplir con la paridad se recomienda que en caso de que se generen vacantes en puestos de responsabilidad (jefaturas, coordinación, edición, etc.) se pueda optar a ellos a través de medios accesibles que regulará la Comisión de Contratación mediante un procedimiento específico.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
ACCIÓN 4.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL					
4.1 Igualdad retributiva					
Responsables: RR.HH. Comisión de Contratación, Comisión Paritaria y Comisión de Igualdad					
De cara al diagnóstico de situación anual, realizar un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, analizando todos los complementos salariales (antigüedad, horas extra, presentación, edición de programas y coordinación de equipos, complemento de puesto y función de especial responsabilidad, complemento de organigrama, etc.) y desagregando los datos por especialidades profesionales, áreas y empresas.	2025	2026	2027	2028	2029
Cuantificar la brecha salarial por especialidades profesionales.	2025	2026	2027	2028	2029
Realizar un análisis estadístico de las retribuciones de mujeres y hombres desagregadas por género	2025	2026	2027	2028	2029

y empresa, desglosado por especialidades profesionales, áreas y departamentos, extrayendo del total de la especialidad profesional al personal con funciones de especial responsabilidad y al personal temporal, para poder plasmar los datos retributivos de la manera más transparente y fiel a la realidad posible con el fin de evitar disfunciones en los resultados. Para ello, dotar con medios técnicos al Departamento de RR.HH.					
Se recomienda que en el marco de la negociación del V Convenio Colectivo se incluyan complementos retributivos que ayuden a paliar la brecha salarial. Para ello se tomará como referencia los informes de seguimiento del Plan de Igualdad.	2025	2026	2027	2028	2029
Garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la asignación de complementos salariales, eliminando cualquier brecha salarial derivada de prácticas discrecionales, fomentando un sistema transparente basado en méritos y criterios objetivos. Se propondrá esta medida a la Comisión Paritaria.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
ACCIÓN 5.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
5.1 Techos de cristal					
Responsables: Dirección General CMM y Dirección CMM					
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.	2025	2026	2027	2028	2029
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 mujeres de la plantilla. 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.	2025	2026	2027	2028	2029
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.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					

5.2 Representación equilibrada

Responsables: Dirección RR.HH.

En las especialidades profesionales donde existe infrarrepresentación femenina establecer que haya al menos una candidatura femenina en cada proceso de contratación. Esta candidatura se priorizará sobre las masculinas hasta conseguir la paridad. En caso de no cumplirse este objetivo, deberá acreditarse mediante un informe detallado por el departamento correspondiente.

2025

2026

2027

2028

2029

Observaciones:

5.3 Mujeres referentes

Responsables: Comisión de Igualdad, Departamento de Comunicación y Dirección de Contenidos Digitales.

- Organizar encuentros con trabajadoras de CMM de los departamentos técnicos masculinizados para que sean referentes de niñas y mujeres. La Comisión de Igualdad promocionará esta acción con carácter anual teniendo en cuenta la disposición y disponibilidad de las trabajadoras de participar en esta medida, con el acuerdo y la colaboración de Dirección, contemplando esta acción como trabajo efectivo.

2025

2026

2027

2028

2029

- Para visibilizar a las mujeres en aquellas especialidades profesionales en las que están infrarrepresentadas, las y los responsables de Comunicación que se encargan de hacer las visitas guiadas, destacarán la presencia de mujeres en los departamentos masculinizados.

2025

2026

2027

2028

2029

- Creación de contenidos para redes sociales que visibilice a las trabajadoras de CMM en aquellos departamentos con escasa presencia femenina, haciendo especial hincapié en las áreas técnicas.

2025

2026

2027

2028

2029

Observaciones:

ACCIÓN 6.- COMUNICACIÓN Y RELACIONES CON EL EXTERIOR

6.1 Compromiso CMM

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección de Comunicación

- Fomentar la difusión y el conocimiento de las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

2025

2026

2027

2028

2029

• Poner en marcha contenidos específicos que aborden la ruptura de estereotipos	2025	2026	2027	2028	2029
• Organización de conferencias o jornadas con Organismos y/o Asociaciones en materia de Igualdad	2025	2026	2027	2028	2029

Observaciones:

6.2 Campañas de comunicación

Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección de Comunicación

- Elaborar un calendario de fechas significativas que tengan que ver con la Igualdad entre mujeres y hombres, tales como: – 11 de febrero → Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia – 8 de marzo → Día Internacional de las mujeres – 15 de octubre → Día de la mujer rural. – 25 de noviembre → Día Internacional de la lucha contra la violencia de las mujeres	2025	2026	2027	2028	2029
• Elaborar un plan anual que recoja temáticas mensuales sobre Igualdad. Estos contenidos, que definirá la Comisión de Igualdad, se difundirán en Radio, Televisión y Plataformas Digitales.	2025	2026	2027	2028	2029
• Fomentar los acuerdos de colaboración para llevar a cabo Exposiciones en las instalaciones de CMM.	2025	2026	2027	2028	2029

Observaciones:

6.3 Visibilizar el espacio de Igualdad en CMM

Responsables: Dirección de informativos Televisión y Radio, Dirección de Contenidos Digitales, Dirección de Contenidos y Programación y Comisión de Igualdad.

• Promover programas específicos en Radio, Televisión, contenidos Digitales y Multimedia, dirigidos a concienciar sobre la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo especial hincapié en colectivos como la juventud y en el mundo rural.	2025	2026	2027	2028	2029
• Mantener los muros y cortinillas tanto en Radio como en Televisión sobre el tratamiento informativo de la violencia de género. 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).	2025	2026	2027	2028	2029
• Promover en CMM charlas, conferencias o seminarios dirigidos a visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres impartidos por profesionales expertos/as en igualdad y colectivos, asociaciones,	2025	2026	2027	2028	2029

organizaciones, etc. que trabajan en pro de la Igualdad.					
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.	2025	2026	2027	2028	2029
Fomentar la presencia e imagen de compromiso de CMM en campañas o actos externos relacionados con la Igualdad y contra la violencia machista.	2025	2026	2027	2028	2029
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.	2025	2026	2027	2028	2029
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.	2025	2026	2027	2028	2029
Publicación de notas de prensa	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
6.4 Agente de Igualdad					
Responsables: Dirección General CMM					
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.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
6.5 Publicidad e imagen corporativa					
Responsables: Dirección de Comunicación y Dirección de Contenidos Digitales y Dirección de Desarrollo de Negocio.					
Vigilar que la publicidad que se emite en CMM no perpetúe los estereotipos de género.	2025	2026	2027	2028	2029
Mejora de la visibilidad y mantenimiento del espacio de Igualdad en la web y Redes sociales de CMM,	2025	2026	2027	2028	2029

promoviendo un portal específico dedicado a la Igualdad.					
Observaciones:					
6.6 Intranet					
Responsables: Dirección de Comunicación y Dirección de Contenidos Digitales y Dirección de Desarrollo de Negocio.					
Facilitar el acceso a todos los documentos corporativos en materia de Igualdad	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
6.7 Difusión de contenidos sobre Igualdad					
Responsables: Comisión de Igualdad					
Continuar visibilizando e informando de las medidas y las acciones concretas que recoge el IV Plan de Igualdad.	2025	2026	2027	2028	2029
Continuar nutriendo de contenido la biblioteca de Igualdad de CMM.	2025	2026	2027	2028	2029
Elaborar y distribuir un folleto informativo sobre el IV Plan de Igualdad de CMM a todo el personal de la casa, así como a las nuevas incorporaciones.	2025	2026	2027	2028	2029
Difundir a través de los canales disponibles (web, redes sociales, Pantalla, intranet...) aquellas actuaciones que se desarrollen en CMM relacionadas con la Igualdad y la lucha contra la violencia de género.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
6.8 Documentos de trabajo					
Responsables: Comisión de Igualdad y Agente de Igualdad					
En CMM existe un Decálogo de buenas prácticas sobre contenidos para evitar la visión y el lenguaje sexista y unas recomendaciones de obligado cumplimiento para el tratamiento informativo de casos de violencia machista (véase anexos II y III de este Plan de Igualdad).	2025	2026	2027	2028	2029

Elaborar un manual de comunicación incluyente y no sexista que abarque todos los ámbitos de CMM. Así como utilizar documentos de instituciones o entidades que trabajen en pro de la Igualdad y que nos sirvan para nuestro desarrollo profesional, tales como la “Guía de comunicación incluyente y no sexista para medios de comunicación. Más que palabras”, elaborada por el Instituto de la Mujer de CLM.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
ACCIÓN 7.- FORMACIÓN					
7.1 Propuestas de formación					
Responsables: Comisión de Igualdad, Comisión de Formación y Agente de Igualdad					
La Comisión de Igualdad propondrá, en los plazos establecidos por la Comisión de Formación, propuestas de cursos y formaciones específicas en materia de Igualdad. La Comisión de Formación elaborará con carácter anual un informe de la formación impartida en el año, desagregado por sexo y por empresas.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
7.2 Participación					
Responsables: Comisión de Igualdad, Comisión de Formación y Agente de Igualdad					
Continuar estableciendo criterios objetivos para asistir a los cursos de formación, evitando la desigualdad, facilitando la conciliación y la corresponsabilidad para poder asistir.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
7.3 Perspectiva de género					
Responsables: Comisión de Igualdad, Comisión de Formación					
La formación se realizará teniendo en cuenta la perspectiva de género	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
7.4 Actualización formativa					

Responsables: Comisión de Formación y Responsable de cada Departamento					
Facilitar y garantizar el acceso a la formación a 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.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
7.5 Formación básica en Igualdad					
Responsables: Comisión de Formación					
Dar continuidad a la formación obligatoria que se viene impartiendo en CMM a toda la plantilla.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
7.6 Formación en Protocolo para prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo					
Responsables: Comisión de Igualdad y Comisión de Formación					
Fomentar en la plantilla el conocimiento del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Realizar formación específica sobre Prevención del Acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
7.7 Formación obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en el puesto de trabajo con perspectiva de género					
Responsables: Comité de Seguridad y Salud Laboral					
Formar a las personas que integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
7.8 Formación en liderazgo y estrategia					
Responsables: Comisión de Igualdad					
Formación específica propuesta desde la Comisión de Igualdad y desde otras Entidades u Organismos que colaboran con CMM en materia de Igualdad.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					

7.9 Estrategias de Formación en Igualdad

Responsables: Comisión de Igualdad

• Coordinar de la Comisión de Formación e Igualdad	2025	2026	2027	2028	2029
• Revisar y actualizar los materiales publicados en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.	2025	2026	2027	2028	2029
• Integrar la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista e inclusivo de forma transversal.	2025	2026	2027	2028	2029
• Elaborar y desarrollar el Plan de Igualdad, Protocolos e Informes de seguimiento.	2025	2026	2027	2028	2029
• Fomentar la visibilidad de los contenidos de Igualdad en toda la programación de CMM. • Reciclaje de las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad.	2025	2026	2027	2028	2029

Observaciones:

7.10 Comunicación

Responsables: Comisión de Igualdad y Comunicación

Promover charlas, conferencias o seminarios de profesionales en CMM, especialmente de los medios de comunicación.	2025	2026	2027	2028	2029
---	------	------	------	------	------

Observaciones:

ACCIÓN 8.- LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

8.1 Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad

Responsables: Comisión de Formación, Comisión de Contratación y Dirección

• Seguir fomentando cursos formativos en los que las trabajadoras de CMM ganen competencias, liderazgo y promoción.	2025	2026	2027	2028	2029
• Que los puestos de responsabilidad se oferten a mujeres para equilibrar la falta de presencia femenina en el organigrama.	2025	2026	2027	2028	2029
• Implicar a la Comisión de Contratación en los procesos de selección para los puestos de	2025	2026	2027	2028	2029

responsabilidad.					
Observaciones:					
8.2 Compromiso con la Igualdad					
Responsables: Comisión de Igualdad					
• Crear grupos de trabajo de la Comisión de Igualdad con otras instituciones donde las mujeres estén impulsando normas y/o medidas para fomentar la Igualdad.	2025	2026	2027	2028	2029
• Organizar con carácter anual un encuentro de Igualdad en el que participen mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo, que se sean influyentes y puedan contribuir a visibilizar el papel de las mujeres en nuestra sociedad.	2025	2026	2027	2028	2029
• Planificar encuentros de la Comisión de Igualdad de CMM con otras Comisiones de Igualdad de medios de comunicación.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
ACCIÓN 9.- PREVENCIÓN Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO					
8.1 Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad					
Responsables: Órgano de Supervisión, Comisión de Igualdad, Agente de Igualdad o Técnico de prevención de Riesgos Laborales					
Se aplicará en el caso que se active el protocolo	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
ACCIÓN 10.- VIOLENCIA DE GÉNERO					
10.1 Mujeres víctimas de violencia de género					
Responsables: Dirección de RR.HH.					
• Tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada y decidir el porcentaje de dicha reducción y la duración temporal de la misma. Las trabajadoras mantendrán su retribución íntegra en los casos en	2025	2026	2027	2028	2029

que la reducción de jornada sea de un tercio o menos.					
Para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario o de la aplicación de horario flexible.	2025	2026	2027	2028	2029
Cuando la empresa esté organizada mediante turnos de trabajo, derecho a elegir turno preferente.	2025	2026	2027	2028	2029
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.	2025	2026	2027	2028	2029
En caso de que la trabajadora víctima de violencia de 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.	2025	2026	2027	2028	2029
En caso de que la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a solicitar una excedencia, ésta se regirá 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.	2025	2026	2027	2028	2029
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.	2025	2026	2027	2028	2029
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.	2025	2026	2027	2028	2029
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.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
10.2 Acciones específicas para mujeres en situación de riesgo o exclusión					
Responsables: Dirección de RR.HH.					

Que la trabajadora pueda acogerse a medidas de flexibilidad horaria o reordenación del tiempo de trabajo, previa acreditación de los servicios sociales competentes.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
10.3 Sensibilización					
Responsables: Comisión de Igualdad					
Renovar y actualizar el convenio vigente con el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, así como ampliar este tipo de acuerdos a otras asociaciones u organismos especializados que trabajan para combatir la violencia de género.	2025	2026	2027	2028	2029
Sumarnos a iniciativas como “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, como la que desarrolla la Delegación del Gobierno.	2025	2026	2027	2028	2029
Crear un espacio seguro en CMM para las mujeres víctimas de violencia de género. Virtual y/o físico, tipo buzón. Habilitar una librería violeta.	2025	2026	2027	2028	2029
Revisar y actualizar las recomendaciones para el tratamiento informativo de casos de violencia machista y el Decálogo de buenas prácticas sobre contenidos para evitar la visión y el lenguaje sexista, y seguir dándoles difusión.	2025	2026	2027	2028	2029
Sumarnos a las campañas institucionales contra la violencia de género.	2025	2026	2027	2028	2029
Promover charlas, coloquios o jornadas con expertos que trabajen con víctimas de violencia de género.	2025	2026	2027	2028	2029
Informar de los derechos de las víctimas de violencia de género a toda la plantilla, así como de los recursos de los que puede disponer.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
ACCIÓN 11.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES					
11.1 Salud laboral					

Responsables: Comité de Seguridad y Salud					
Promover la inclusión de pruebas específicas para las mujeres en los protocolos de vigilancia de la salud, que actualmente no están incluidas en las licitaciones, tales como mamografía y citología en las mujeres de 40 a 45 años.	2025	2026	2027	2028	2029
Dotar de Equipos de Protección Individual (EPI) adaptadas a la morfología femenina siempre que existan en el mercado.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
11.2 Riesgos Laborales					
Responsables: Comité de Seguridad y Salud					
Valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, desagregado por sexo. Haciendo hincapié en la valoración de riesgos psicosociales.	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					
11.3 Embarazo y Lactancia					
Responsables: Comité de Seguridad y Salud					
- Mujeres embarazadas: 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.	2025	2026	2027	2028	2029
Habilitar un espacio adecuado a los descansos de las embarazadas y los periodos de lactancia	2025	2026	2027	2028	2029

natural. De la misma manera que se faciliten los recursos necesarios para favorecer la lactancia en la empresa.					
Observaciones:					
11.4 Sensibilización					
Responsables: Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad					
• Promover campañas de prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de cada sexo.	2025	2026	2027	2028	2029
• Promoción de hábitos saludables con perspectiva de género (sedentarismo, menopausia, tabaquismo, alcoholismo...)	2025	2026	2027	2028	2029
Observaciones:					

14.4 ANEXO IV 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 III 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.

14.5 ANEXO V: RECOMENDACIONES PARA EL TRATAMIENTO INFORMATIVO DE CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA (Firmadas el 13 de mayo de 2016). Actualizado durante la elaboración del III 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 debamos 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.

14.6 ANEXO VI. GLOSARIO

Manifestaciones de la Violencia de género:

- a) **La violencia en la pareja o expareja:** la ejercida contra una mujer por el hombre con el que mantiene o ha mantenido una relación afectiva de pareja, con o sin convivencia.
- b) **El feminicidio:** el homicidio o asesinato de una mujer cometido por razón de género.
- c) **Las diferentes manifestaciones de la violencia sexual:** la violencia sexual contra mujeres, que comprende la agresión sexual, el abuso sexual y el acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. AÑO XXXVII Núm. 201 15 de octubre de 2018 26739
- d) **La trata de mujeres:** la captación, transporte, traslado, acogimiento o recepción de mujeres, incluido el intercambio o la transferencia de control sobre estas personas, por medio de amenazas o uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de poder o situación de vulnerabilidad, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que posea el control sobre las mujeres, con la finalidad de explotación sexual, laboral o matrimonio servil.
- e) **Explotación sexual:** la obtención de beneficios financieros o de cualquier índole por la participación de mujeres mediante la utilización de la violencia, la intimidación, el engaño o el abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima en el ejercicio de la prostitución, la servidumbre sexual u otros tipos de servicios sexuales, incluidos actos pornográficos o la producción de material pornográfico.
- f) **Matrimonio o emparejamiento a edad temprana concertado o forzado:** un matrimonio o emparejamiento en el que no ha existido un consentimiento libre y pleno por parte de la mujer, bien porque ha sido fruto de un acuerdo entre terceras personas, ajeno a la voluntad de la mujer, bien porque se celebra bajo condiciones de intimidación o violencia o porque no se ha alcanzado la edad prevista legalmente para otorgar dicho consentimiento.
- g) **Mutilación genital femenina:** cualquier procedimiento que implique o pueda implicar una eliminación total o parcial de los genitales femeninos o produzca lesiones en los mismos, aunque exista consentimiento expreso o tácito de la mujer.
- h) **Las manifestaciones de violencia ejercida a través del uso de las tecnologías y de los medios sociales:** cualquier lesión de la dignidad, integridad, intimidad y libertad de las mujeres que se produce a través de tecnologías de la información y la comunicación, ya sea a través del acoso, la extorsión, la divulgación de imágenes privadas o cualquier otra conducta que banalice, justifique o aliente la violencia hacia las mujeres, incluyendo la que se produce en las primeras relaciones afectivas entre jóvenes adolescentes.
- i) **Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral:** cualquier comportamiento de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una mujer o, acoso por razón de sexo, que cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por comportamientos realizados en función del sexo con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad.
- j) **Cualquier conducta que mediante el uso de la intimidación o la violencia coarte la libertad en el pleno disfrute de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.**

- k) Cualquier otra manifestación de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres que se halle prevista en los tratados internacionales o en el ordenamiento jurídico estatal o autonómico.

Formas de violencia de género:

- a) **Violencia física:** cualquier acto violento contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- b) **Violencia psicológica:** cualquier conducta, verbal o no verbal, como las amenazas, las coacciones, las humillaciones o vejaciones, el control, la exigencia de sumisión, el acoso, la coerción o los insultos, que produzcan en la mujer algún tipo de sufrimiento, desvalorización, aislamiento o limitaciones de su ámbito de libertad.
- c) **Violencia económica:** la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos, ya se produzca durante la convivencia o tras la ruptura, o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.
- d) **Violencia sexual:** cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, en el que medie violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, incluida la exhibición, la observación y la imposición de relaciones sexuales.
- e) **Violencia ambiental:** cualquier acto o conducta, no accidental, que provoque un daño en el entorno de la víctima, incluidos los animales de compañía, con el objeto de producir un maltrato psicológico y emocional.
- f) **Violencia simbólica:** la utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres, que legitiman la violencia y naturalizan la subordinación de la mujer, cualquiera que sea el formato que utilicen y el ámbito de relación al que se refieran.
- g) **Violencia institucional:** las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios y funcionarias, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley para asegurarles una vida libre de violencia.

14.7 ANEXO VII. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA MEDIA



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Castilla-La Mancha Media

ÍNDICE

I	COMPROMISO DE CMM EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO	3
II	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	6
III	ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
IV	NORMATIVA APLICADA	8
V	DEFINICIONES. TIPOLOGÍAS	9
1	Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	9
2	Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	11
3	Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.....	12
4	Violencia en el ámbito digital	13
VI	ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	16
VII	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	17
1	GARANTÍAS DE ACTUACIÓN	17
2	DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO	18
3	CRITERIOS DE ACTUACIÓN	19
4	FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	20
	FASE 1ª: EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN	20
	FASE 2ª: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR.....	21
	FASE 3ª: EXPEDIENTE INFORMATIVO.....	22
	FASE 4ª: LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.	23
	FASE 5ª: SEGUIMIENTO.	25
VIII	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	26
IX	DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO	27
	ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO	29

I. COMPROMISO DE CMM EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

El Ente Público de Radiotelevisión de Castilla-La Mancha y sus sociedades filiales Televisión Autonómica de Castilla-La Mancha, S.A y Radio Autonómica de Castilla-La Mancha, S.A, (sociedades anónimas de titularidad pública ambas) que conforman CASTILLA-LA MANCHA MEDIA (en adelante CMM) hacen público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran CMM.

De acuerdo con ese compromiso, CMM manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, incluido el producido en el ámbito digital.

Por lo tanto, CMM se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral que se puedan producir en CMM.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Para la consecución efectiva de este compromiso CMM exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (empresas proveedoras, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes,

degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, CMM se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.
- Difusión y distribución del protocolo de prevención y actuación frente al acoso entre todas las personas trabajadoras de CMM, incluidas las que, no teniendo una relación laboral, prestan sus servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.
- Realización de acciones formativas en materia de acoso en el ámbito laboral entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso a toda la plantilla de CMM, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas de la Comisión de Igualdad, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, en el ámbito laboral y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso en el ámbito laboral en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de CMM se contará con la participación y colaboración de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

CMM y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas

contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. La Dirección de CMM y la Representación Legal de las Personas 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 CMM.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, otras conductas contra la libertad sexual, que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo ha sido elaborado y acordado en la Comisión de Igualdad de CMM, formado por personas nombradas por la Dirección de CMM y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En TOLEDO, a 19 de mayo de 2025



Fdo. Carmen Amores García
Directora General de CMM

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital y de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en CMM.

CMM, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

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

En el ámbito de CMM no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos CMM, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, CMM sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

III ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas que prestan servicios en CMM o sean receptoras de las conductas de acoso dentro de la organización y estructura de CMM, teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de CMM y se produzca una de las conductas de las que describe este protocolo, se producirá una comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras correspondientes en su ámbito de actuación. La empresa a la que pertenezca el presunto agresor es la responsable de activar su protocolo.

A tales fines, los órganos de contratación de CMM reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones 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 CMM de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual e integridad moral y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

En caso de que CMM no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, La Dirección de CMM se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas podría llegar a la resolución del contrato.

IV NORMATIVA APLICADA

- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación 1958.
- Constitución Española 1978
- Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 de noviembre de 1991.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de Aplicación del principio de igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016 General de Protección de Datos y libre circulación de estos datos (RGPD).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Convenio 190 OIT sobre la violencia y el acoso 2019.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual;
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

V DEFINICIONES. TIPOLOGÍAS

1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

- a. **Definición:** El Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el acoso sexual es “[...] cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

b. **Tipologías de acoso sexual:**

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo¹.

Conductas verbales:

- supuestos de insinuaciones sexuales molestas,
- proposiciones o presión para la actividad sexual;
- flirteos ofensivos;
- comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados;
- bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos;
- cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

¹ Fuente de elaboración Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Chantaje sexual:

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

Acoso sexual ambiental:

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

El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

- «1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.
3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.
4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.
5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g)

2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

- a. **Definición:** El Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres señala lo siguiente “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

b. Tipologías de acoso por razón de sexo:

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo².

Listado, no exhaustivo, de **conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**:

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
 - Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
 - Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
 - Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
 - Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
 - Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
 - Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
 - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.

3 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, hay que dejar claro que cuando los indicios de la conducta denunciada pudieran ser constitutivos de delito, La Comisión Instructora de este Protocolo adoptará inmediatamente las medidas preventivas y/u organizativas necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

² Fuente de elaboración Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre:

- Las contrarias a la **integridad moral**, recogido en el artículo 173 CP, y
- Las que lo son a la **libertad sexual** recogidas en el Título VIII del CP:
 - CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
 - CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
 - CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
 - CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
 - CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

4 Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

a. Acoso en línea y facilitado por la tecnología:

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)
- Suplantación de identidad
- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislarla

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

b. Acoso sexual en línea

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)
 - Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)
- Bullying sexualizado (5)
- Ciberflashing (6)

(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la

producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

c. Dimensión digital de la violencia psicológica

- Todas las formas tienen un impacto psicológico
 - Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
- Discurso de odio sexista
- Indemnización, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
- Incitación al suicidio o a la autolesión
- Abuso económico (7)
- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

Otras situaciones de riesgo en las que poner especial atención, para prevenir posibles conductas sexistas

- Trabajadoras en exteriores.
- Mujeres en áreas aisladas.
- Turnos con poco personal.
- Horarios nocturnos.

- Trabajadoras que son imagen o voz de la cadena.
- Vehículos.
- Espacios reducidos.

VI 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 todas las personas trabajadoras mediante su publicación en la intranet y en el portal de transparencia, circular a la plantilla a través de correo electrónico de la Dirección y en los tabloneros de anuncios de las sedes de CMM.
- **Respeto:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- **Responsabilidad:** todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad deberán fomentar 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 y especialmente a la Comisión de Igualdad. La Dirección, junto con la Comisión de Formación, estudiará y proyectará periódicamente acciones formativas en este sentido.
- **Consulta personal:** Mediante escrito dirigido a la Comisión de Igualdad o al Agente de Igualdad en relación al objeto de este Protocolo.

VII PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento de actuación interno según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, una vez denunciados los hechos por el trabajador o trabajadora, se regirá por los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

1 GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

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

- a) **Principio de confidencialidad y protección de datos:** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidos, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, anonimizando los datos personales en los expedientes; indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema; custodia de la documentación; utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.
- 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. Las personas de la Comisión Instructora dispondrán del tiempo necesario para llevar a cabo el procedimiento de actuación.
- c) **Principio de colaboración:** Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo tienen la obligación de informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.
- d) **Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas:** El procedimiento tiene que proteger tanto la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas

implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).

Las personas que participen directa o indirectamente en la tramitación de estos expedientes deberán firmar un compromiso de confidencialidad.

- e) **Principio de no revictimización:** En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.
- f) **Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales,** si resultan afectadas en el proceso.
- g) **Protección de la salud:** Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas afectadas, asegurando apoyo psicosocial tanto durante el proceso como a posteriori.
- h) **Prohibición de represalias (garantía de indemnidad):** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable. Se aplica esta garantía de indemnidad al cónyuge y familiares.
- i) **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.
- j) **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, social o laboral.
- k) **Respeto al principio de presunción de inocencia.**
- l) CMM asumirá los gastos necesarios para la ejecución de las actuaciones establecidas en el presente Protocolo.
- m) **Apoyo de personas formadas:** CMM garantizará la participación de personas formadas en todo el proceso.

En todo caso, se plantearán cuantas medidas cautelares se valoren necesarias en cualquier fase del procedimiento.

2 DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Se constituye una Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual o por razón de sexo que está formada por tres personas:

- Representante de la Dirección en la Comisión de Igualdad.
- Representante de la RLPT que forme parte de la Comisión de Igualdad.
- Agente de Igualdad o Técnico de prevención de Riesgos Laborales.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta Comisión serán fijas. La Comisión de Igualdad nombrará los miembros de esta Comisión Instructora, tanto las personas titulares como suplentes.

La Comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar el asesoramiento de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de **cinco días laborables** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la Comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de CMM la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

3 CRITERIOS DE ACTUACIÓN

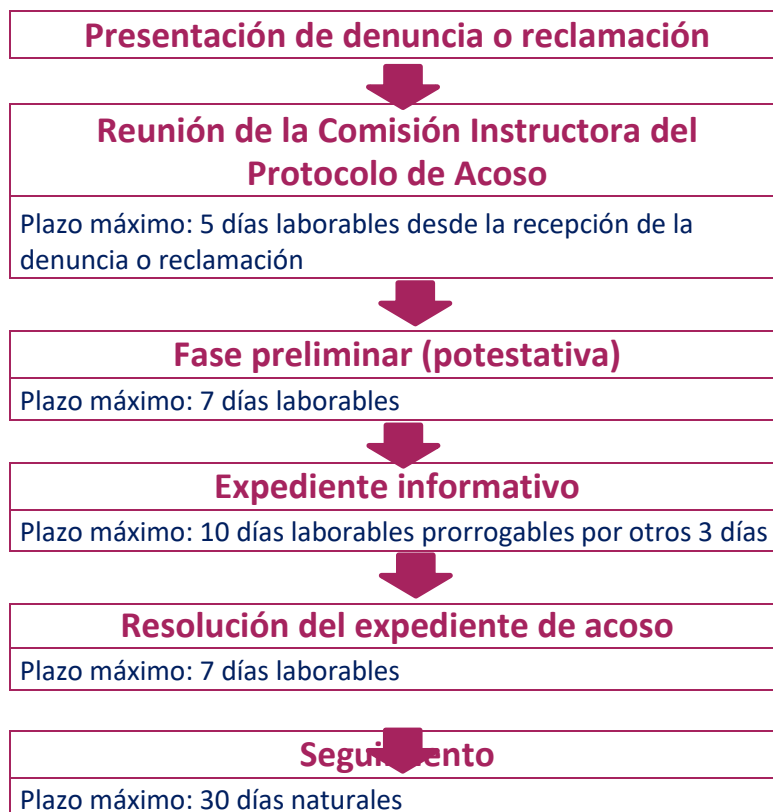
Cualquier persona podrá formular directamente sus denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo a través del **canal de cumplimiento**, que se encuentra publicado en la web www.cmmedia.es. o a través de la dirección postal en Calle Río Guadalmena 6, 45007, Toledo.

Las denuncias deberán dirigirse **en última instancia a la persona responsable del canal de cumplimiento**, siendo el/la encargado/a de canalizar y dar traslado de dichas denuncias a la **Comisión Instructora**, que será encargada de su análisis y tramitación.

Las denuncias podrán efectuarse de forma anónima o confidencial, a elección de la persona informante. En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y, en caso de ser un tercero el que efectúe la comunicación, de la persona presuntamente acosada, así como una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

4 FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



FASE 1ª: EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN

En CMM, la gestión del canal de cumplimiento está externalizada en la empresa VACIERO S.L.P., siendo ésta la encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las denuncias, reclamaciones o comunicaciones podrán ser anónimas, garantizándose en todo caso la confidencialidad de las partes afectadas, y podrán efectuarse de cualquiera de las siguientes maneras:

- En cumplimiento de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, de manera preferente, a través de la web <https://www.cmmedia.es/> “Canal de Cumplimiento”.
- A través de la dirección postal, en Calle Río Guadalmena 6, 45007 de Toledo (de cara a

esta comunicación postal se pone a disposición de las personas trabajadoras de CMM el modelo de formalización de denuncia que figura como anexo a este protocolo). Esta denuncia podrá dirigirse tanto a la Comisión Instructora, a cualquiera de los miembros de esta Comisión, sea titular o suplente, al Canal de cumplimiento de CMM, o a la persona responsable del Canal.

- A través de correo electrónico. En este caso deberá dirigirse, o bien a la persona responsable del Canal, o bien a cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora, sea titular o suplente.
- O, por último, solicitando una reunión presencial con la persona responsable del Canal, que deberá celebrarse en el caso máximo de siete días naturales.

Con el fin de garantizar la confidencialidad del procedimiento, se otorgará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Presentada la reclamación o denuncia, se iniciará el procedimiento en los términos que consta en este protocolo, y se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y, en su caso, del resto de personas que integran la Comisión Instructora.

La denuncia o reclamación podrá llevarse a cabo por la víctima de la situación de acoso, o por cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la misma. En este último caso será necesario dar en primer lugar traslado a la víctima para que ratifique y confirme los hechos.

Cuando de la denuncia planteada, la comisión apreciase indicios de conducta delictiva dará traslado de ello al Órgano de Supervisión y a la Dirección de CMM para que se proceda, en caso de ser necesario, a la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares o el traslado urgente al Ministerio Fiscal previo asesoramiento jurídico, al margen de otras medidas que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

FASE 2ª: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o solicitar la intervención de personal experto, etc.

Esta investigación preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la

Comisión Instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar dejando constancia de ello en el expediente y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante entiende lesionados sus derechos por la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Dirección de CMM.

Además, se informará a la Comisión de Igualdad, que deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

FASE 3ª: EXPEDIENTE INFORMATIVO.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de CMM adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas. Entre estas medidas cautelares, la Dirección de CMM podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de

contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión Instructora.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y a la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la Dirección de la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora instará igualmente a la Dirección de CMM a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

FASE 4ª: LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.

La Dirección de CMM una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 7 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

Instruido el procedimiento, La Comisión Instructora podrá plantear las siguientes propuestas de sanción para que se le apliquen a la persona agresora:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- La suspensión de empleo y sueldo.
- La limitación temporal para ascender.
- El despido disciplinario.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la Comisión Instructora, la Dirección de CMM procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación CMM o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de CMM mantendrá un seguimiento respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión,

siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de CMM adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de seguimiento para proteger a la víctima valorando en cada caso la duración de las mismas.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

No obstante, si de los hechos comprobados se observa que pudieran ser constitutivos de delito, se dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

FASE 5ª: SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de CMM, a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

No obstante, para aquellos casos que así se requiera la Comisión Instructora podrá elaborar informes de seguimiento con carácter, al menos, semestral, durante un año desde el cierre del expediente.

VIII DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de CMM el 16 de mayo de 2025.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

Este protocolo deroga el anterior protocolo firmado el pasado 3 de octubre de 2018.

El procedimiento de este protocolo no obsta al derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Cuando la presunta víctima presente una denuncia administrativa o judicial diferente de este protocolo, CMM podrá continuar el procedimiento sin perjuicio que la persona solicitante pueda instar la adopción de medidas cautelares u otras que le asistan.

IX DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO

El objetivo principal es evitar los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo. Por tanto, la Dirección en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, lo pondrá en conocimiento de toda la plantilla, utilizando todos los mecanismos posibles para ello:

- Colocar un ejemplar en la Intranet de CMM.
- Publicar su contenido a través de los medios de Comunicación de la empresa: correo electrónico, Biblioteca de Igualdad, tablón de anuncios, Pantalla CMM, Portal de Transparencia.

Además, las partes firmantes procederán a preparar una guía destinada a todas las personas trabajadoras de CMM 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/as, etc.
- Responsables de áreas (editores/as, co- editores/as, etc.).
- Servicio de Prevención.
- Delegados/as de Prevención.
- Todos los trabajadores/as de CMM.
- Todos los trabajadores/as de empresas externas que desempeñen sus funciones tanto en Centros de Trabajo de CMM como en centros de trabajo compartidos.

ANEXO

ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO

1. Relación con la Organización	
☐	Interna:
☐	Externa:
2. Tipología de la conducta a comunicar conforme a la Dir. (UE) 2019/1937 y normativa estatal	
☐	Acoso sexual y acoso por razón de sexo
3. ¿Desea que la comunicación sea anónima?	
☐	Sí:
☐	No:
4. En caso que no sea anónima, datos de la persona que ha sufrido el acoso	
Nombre y apellidos:	
Correo electrónico:	
Teléfono:	
5. Descripción de la notificación	
(*) Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:	
6. Fecha de incidencia:	

7. Testigos del incumplimiento o incidencia

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

8. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR TIPO DE ACOSO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada

A LA COMISIÓN INSTRUCTORA del procedimiento de queja frente al acoso en CMM.

Política de Privacidad Canal de Denuncias

El responsable de sus datos personales es el Ente Público de Radio-Televisión de Castilla-La Mancha (CMM), con CIF S4500020E y, domicilio social en la calle Río Guadalmena, nº 6, 45007, Toledo.

Para cualquier consulta sobre el tratamiento de sus datos personales, CMM ha habilitado un canal específico en la dirección postal indicada y/o en la dirección de correo electrónico rgpd@cmmedia.es.

Adicionalmente, se le informa que puede dirigirse a nuestro Delegado de Protección de Datos a través de protecciondatos@jccm.es.

Finalidad: Tratamos sus datos personales con la finalidad de llevar a cabo la correcta gestión de la denuncia interpuesta por parte del interesado, relativa a actuaciones o conductas inapropiadas, a la luz del Código Ético, de la legislación aplicable y demás políticas y procedimientos aprobados por CMM. Todo ello desde el momento de interposición de la misma hasta su resolución o archivo.

Conservación: Los datos personales proporcionados a través del canal de comunicación, se conservarán sólo durante el tiempo estrictamente necesario para decidir el inicio de investigaciones y, en todo caso, suprimiéndose del canal de comunicación alcanzados los tres (3) meses, salvo que la conservación tuviera por finalidad dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica, en cuyo caso, los datos podrán seguir siendo tratados por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados, pero no podrán conservarse en el propio sistema del canal de comunicación.

Asimismo, las comunicaciones a las que no se hayan dado curso solamente constarán de forma anonimizada.

Legitimación: La base legal para el tratamiento de sus datos proviene de lo establecido en el artículo 6.1.c) del RGPD, y en el apartado 1 del artículo 24 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Los datos sólo podrán ser utilizados para los fines expuestos en el apartado Finalidad, de acuerdo con los principios de licitud, lealtad y transparencia; delimitación de la finalidad; proporcionalidad y minimización; limitación del plazo de conservación; y exactitud.

Destinatarios: Sólo en el caso de que el hecho informado o denunciado de lugar a actuaciones administrativas o judiciales, los datos facilitados podrán ser comunicados a las autoridades competentes para su investigación y sanción, en su caso. También, en cumplimiento de lo establecido por la Normativa de Protección de Datos, podrían ser comunicados a las personas pertinentes implicadas, en su caso, en cualquier investigación posterior.

No se producirán transferencias internacionales de sus datos personales.

Derechos: Cualquier persona tiene derecho a obtener confirmación sobre si se tratan datos personales que le concierne, y en tal caso, derecho de acceso a sus datos personales, a los fines del tratamiento, y a las categorías de datos personales de que se trate.

Asimismo, tendrá derecho a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando,

- los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos;
- se haya retirado el consentimiento en el que se basa el tratamiento o se oponga al tratamiento;
- los datos personales se hayan tratado de manera ilícita; o
- deban suprimirse para el cumplimiento de una obligación legal establecida en el derecho de la Unión o de los Estados miembros.

Podrá solicitar la limitación del tratamiento de sus datos cuando,

- impugne la exactitud de los datos personales durante el plazo que permita al responsable verificar la exactitud de los mismos;
- el tratamiento sea ilícito y el interesado se oponga a la supresión de los datos personales y solicite en su lugar la limitación de su uso;
- el responsable y/o el encargado ya no necesite los datos personales para los fines del tratamiento, pero el interesado los necesite para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones; o
- el interesado se haya opuesto al tratamiento, mientras se verifica si los motivos legítimos del responsable prevalecen sobre los del interesado.

En tales casos, únicamente se conservarán los datos para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

En determinadas circunstancias y por motivos relacionados con su situación particular, usted podrá oponerse al tratamiento de sus datos.

Tendrá derecho a recibir los datos personales que le incumban, y que haya facilitado, en un formato estructurado, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento sin que lo impida el responsable y/o el encargado al que se los hubiera facilitado, cuando, el tratamiento este basado en el consentimiento; o el tratamiento se efectúe por medios automatizados

Ejercicio de derechos: Cuando las personas afectadas ejerzan los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, o considera que sus datos personales no han sido tratados conforme a la normativa vigente, deberán comunicarlo por correo electrónico a la dirección rgpd@cmmedia.es.

Asimismo, podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos, especialmente cuando no haya obtenido la satisfacción en el ejercicio de sus derechos, a través de la sede electrónica en www.aepd.es.

Acceso: El acceso a los datos contenidos en el canal de comunicación quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la entidad, desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento, o a los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan. Sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo, y únicamente cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra una persona trabajadora, dicho acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos.

Medidas de seguridad: CMM aplica y mantiene medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado en el tratamiento de los datos personales. En particular, ha establecido medidas de seguridad para evitar la pérdida, mal uso, alteración, acceso no autorizado y robo de los datos facilitados, así como para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada a través del canal de comunicación, especialmente la de la persona que hubiera puesto en conocimiento de la entidad los hechos -en caso de que se hubiera identificado.

Se ha efectuado el correspondiente análisis de riesgos y evaluación de impacto de protección de datos, debido a la sensibilidad de los datos tratados, y conforme a lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos.