



Tratamento da violencia de xénero nun programa de entretemento realizado por unha contratada da CRTVG

Expediente: S.7.Q/1248/21

Santiago de Compostela, 28 de maio de 2021.

Sr. director:

Nesta institución iniciouse expediente de queixa como consecuencia do escrito de D. [REDACTED] referente ao tratamento da violencia de xénero nun programa de entretemento da TVG.

#### ANTECEDENTES

No seu escrito, esencialmente, expón o seguinte:

Un. Que o xoves oito de abril estaba de público unha rapaza no programa [REDACTED] e a súa exparella.

Dous. Que a exparella pretendía volver con esa persoa, utilizando como persoa intermediaria ao Sr. Presentador do Programa [REDACTED].

Tres. Que a rapaza non quería volver con esa persoa e que os comentarios por parte do presentador foron : "O rapaz vézelle moi namorado", "saberemos se a rapaza dálle outra oportunidade".

Catro. Que a rapaza tentou deixar claro e zanxar o conflito dicindo que non quería e os motivos: líalle as mensaxes do móbil, tivo que deixar a varios amigos pola súa culpa, etc.

Cinco. Pese as desculpas, reiteradas polo presentador en diversos programas da canle, móstrase unha evidencia da pouca formación en violencia de xénero, ademais da vexación á que foi sometida á vítima durante a emisión do programa non malintencionada.

Solicito polo tanto da CRTVG un férreo compromiso para erradicar este tipo de situacións na canle autonómica. Que haxa unha formación e un tratamento veraz contra a violencia de xénero”.

Segundo o indicado no escrito de queixa, requirimos informe á Corporación de Radio Televisión de Galicia, que xa nos remitiu. No informe achegado indícase o seguinte,

## INFORME

“En relación co requirimento formulado pola señora Valedora do Pobo sobre a queixa presentada por D. [REDACTED] con número de expediente S.7.Q/1248/21, e en resposta aos cinco puntos explicitados no mesmo, haberán de sinalarse as seguintes

### CONSIDERACIÓNS:

#### 1.-Primeira, en relación á Igualdade na CRTVG:

O primeiro que debemos de significar é que as políticas de Igualdade na CRTVG son estruturais. Están concibidas desde a súa orixe de forma transversal, aplícanse a todos os departamentos e en todos os ámbitos (non só entre os xornalistas). E isto faise os 365 días do ano.

Só desenvolvendo este concepto integral é posible que por segundo ano consecutivo a CRTVG recibira a acreditación que a recoñece como "Empresa Igual en Xénero 2020", un indicador do informe ARDÁN, o servizo de información empresarial desenvolvido polo Consorcio da Zona Franca de Vigo e que se publica anualmente.

A CRTVG, de feito, repite en 2020 a distinción que xa acadara en 2019 como Empresa Igual en Xénero. Este indicador recoñece as empresas con altos valores de Igualdade desde unha perspectiva de xénero no eido laboral medida en tres dimensións: igualdade de funcións, igualdade de retribucións e igualdade por actuacións. Trátase dun indicador como Empresa Igual Xénero que só reciben o 6% das empresas de Galicia.

Para acadar estes recoñecementos é precisa unha Corporación con altos estándares en Igualdade e sostidos no tempo. A CRTVG non improvisa as súas políticas de Igualdade. É máis, as veces, incluso vai por diante do resto de operadores audiovisuais. A CRTVG, por exemplo, foi pioneira en desenvolver as recomendacións sobre o tratamento informativo da violencia contra as mulleres, propostas polo Consello de Administración. Esta é so unha das regulamentacións neste eido, pero hai moitos outros mecanismos de control interno e externo en canto a Muller e Igualdade que pasamos a relatar:

- A CRTVG está suxeita ás Normas reguladoras da comunicación comercial audiovisual. aprobadas polo Consello de Administración en 2018.

- A CRTVG forma parte do Observatorio Galego de Violencia de Xénero. constituído en 2014, e que conta con representantes das administracións, da Xustiza, dos sindicatos, de asociacións de mulleres e de medios de comunicación coma a CRTVG. Precisamente dentro deste Observatorio, a CRTVG forma parte desde 2015 da Comisión Asesora de Publicidade non sexista, na que participou o pasado 16 de abril, ao máximo nivel de representación, e dando as explicacións pertinentes tamén sobre este asunto neste foro institucional.
- Así mesmo, a CRTVG está integrada na asociación Autocontrol de Publicidade, organización da que participa todo o sector da publicidade en España. Esta entidade ten vixente un código de conduta para o cumprimento dos principios da igualdade de xénero e persegue a emisión de contidos sexistas a través das mensaxes comerciais.
- Ademais, o Consello de Administración da CRTVG conta cunha Comisión de Igualdade que vela pola observancia da normativa neste eido nos medios de comunicación dependentes da CRTVG.
- Por outra parte, a Comisión de Igualdade da CRTVG traballa na implementación dun Plan de Igualdade, de acordo coa definición do principio que establece a Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- A CRTVG conta tamén cun "Plan de Prevención do Acoso" ao que se pode acoller calquer traballador que sinta que foron vulnerados os seus dereitos nesta materia.
- No tocante aos contidos, a CRTVG esfórzase para tratar a diario aqueles temas que axuden a poñer luz sobre a necesidade de erradicar a violencia contra a muller sen agachar ou sen minimizar esta realidade. Pero tamén en tratar as novas positivas, como as medidas das diferentes administracións para loitar contra esta violencia e educar en igualdade. A perspectiva de xénero mantense en todas as accións, e con especial coidado para alertar ás posibles vítimas de violencia de xénero, lembrando sempre, entre outras cousas, a existencia do teléfono de atención, o 016.
- Tanto no ámbito administrativo como na RSC tamén están presentes as políticas de xénero. No eido da Responsabilidade Social Corporativa todas as campañas da CRTVG, as coñecidas como #AcciónsG, atenden tamén transversalmente á perspectiva de xénero. Un exemplo: a campaña #CorazóndeInvestigadora para o fomento das vocacións STEM entre as nenas foi recoñecida como "Boa Práctica en Igualdade de Xénero" polo Pacto Mundial das Nacións Unidas.
- A CRTVG amosa igualdade na súa estrutura directiva. Máis concretamente, no 2020, o 48,65% dela son mulleres: 19 homes e 18 mulleres. As áreas de Soporte Tecnolóxico, que engloba toda a xestión dos departamentos técnicos de produción, e a de Información e Documentación, a de maior peso na parte xornalística, están

dirixidas por dúas mulleres e no Consello de Administración, composto por 7 persoas, incluído o director xeral, hai un 42,8% de mulleres.

Non é menor o tema do tratamento dos deportes. Un terreo historicamente copado por voces masculinas pero que desde fai tempo está a mudar, e a CRTVG contribúe a que así sexa. Que nós coñezamos, a CRTVG foi a primeira canle xeralista en ter mulleres analistas de fútbol de forma estable nos seus programas deportivos, e a primeira en ter narradoras de fútbol en televisión.

2.-Segunda, en relación ás medidas adoptadas neste caso:

A dirección da CRTVG tomou medidas no mesmo intre no que coñeceu o desenvolvemento da devandita sección do programa, que foi no momento da súa emisión. Esa mesma noite eliminouse calquera mención a esa parte do programa das redes sociais e tomouse a decisión de non subir o programa á web (como sempre se fai) para protexer precisamente das redes a identidade da muller. De todas as imaxes que se puideron ver posteriormente ningunha foi distribuída pola CRTVG.

Ao día seguinte, desde a CRTVG pedíronse por escrito as explicacións e os informes pertinentes desde todos os ámbitos posibles. Estes informes legais e técnicos elaborados polos responsables legais, técnicos e editoriais do programa, e que están en coñecemento do Consello de Administración da Televisión e Radio de Galicia, demostran que, pese a ser gravado, o programa non pasou pola sala de montaxe ao ser un falso directo, no que a diferenza de tempo entre o final da gravación e o comezo da emisión foi de 12 minutos. Non había marxe de actuación ou edición sobre o mesmo.

O "██████████" é supervisado semanalmente desde a Área de Contidos da CRTVG por unha produción delegada que mantén reunións co equipo onde se revisan escaletas e contidos. En todo caso, os profesionais dos medios que traballan con situacións de directo, saben que un guión de programa ou unha escaleta -e máis cando se trata de accións con grande marxe de desenvolvemento en directo- é iso, un guión en papel, susceptible de variar e ser modificado por múltiples circunstancias. Unha produción delegada non suplanta á dirección dun programa ou á súa produción executiva. É todo parte dun equipo no que cada un ten as súas funcións.

En canto ás ferramentas que ten o sector audiovisual para evitar estas situacións, as diferentes compañías produtoras teñen os seus Plans de Igualdade que deben de aplicar, e son exixibles a empresas de máis de 100 empregados. Neste senso, a CRTVG xa estaba traballando para incluír na relación contractual con terceiros unha declaración responsable referida a diversos aspectos e entre eles a aplicación da Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para a igualdade efectiva de homes e mulleres. Nisto xa se estaba traballando antes deste momento. As políticas de Muller e Igualdade na CRTVG son estruturais, non reactivas. Os

medios públicos de comunicación avanzarán coas empresas externas ata onde legalmente se poda. Neste caso revisáronse os protocolos, os controis, e desde "██████████" explicaron os pasos de verificación que seguiron, pero é evidente que estes fallaron.

A CRTVG seguirá a traballar na formación de todo o seu persoal, non só o pertencente á área xornalística. Neste senso indicar que, ao marxe das recomendacións do Consello de Administración, elaboradas en 2010 e ampliadas en 2015, a CRTVG convocou formacións específicas ao redor desta realidade como o "Curso sobre tratamento informativo da desigualdade de xénero", ou recentemente, o pasado 30 de decembro, o curso de "Prevención de situacións de acoso laboral" destinado a todo o persoal, todos eles escenarios nos que se pode producir violencia de xénero.

A finais do mes de abril de 2021 reuniuse a Comisión de Igualdade nunha xuntanza na que se impartiu unha formación específica cunha experta neste eido. Non son accións reactivas. Son accións planeadas no marco do compromiso da CRTVG coas políticas de muller e igualdade.

O compromiso da CRTVG coas políticas de muller e igualdade é real. Abrangue a todo o persoal e aos elementos xornalísticos e non xornalísticos que emanan da corporación. O compromiso da CRTVG neste eido está instalado no seu propio concepto de valor público. Así levamos anos desenvolvendo o noso labor e así seguiremos, estando a altura dos tempos e sendo moi conscientes, desde o director xeral ata o último dos traballadores, da relevancia dos medios públicos de Galicia e polo tanto da nosa responsabilidade cara a sociedade galega“.

## ANÁLISE

Á vista do contido do escrito de queixa, da documentación achegada pola persoa que promoveu este expediente e do que se manifesta no informe da administración, cómpre facer as seguintes consideracións:

É un feito indiscutible, por contrastado, o compromiso da CRTVG coas políticas de igualdade. Partindo disto, o problema é outro: A contratación pública e as condicións establecidas nos que a administración celebre.

Así, o artigo 33 da Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes, dedicado aos "contratos das Administracións Públicas" dispón:

“as Administracións públicas, no ámbito dos seus órganos de contratación e, en relación coa execución dos contratos que se celebren, poderán establecer condicións especiais, co fin de promover a igualdade entre mulleres e homes no mercado de traballo, de acordo co establecido na lexislación de contratos do sector público”.

Isto lévanos aos Pregos de contratación e a posibilidade certa, de fixar nos mesmos, condicións especiais.

Unha delas, pode ser, sen dúbida, a esixencia de que as empresas que opten ao devandito contrato, se atopen en posesión de marcas ou distintivos de excelencia en materia de igualdade, acreditando documentalmente mediante marcas ou distintivos de excelencia, xa existentes na actualidade.

Non podemos esquecer, para concluír, os establecido nos artigos 45 e 46 da Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes, na redacción achegada pola Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo (Disposición Transitoria 12ª LOI), nos que se establece para as empresas a obrigaón de elaboración e aplicación dun plan de igualdade.

## CONCLUSIÓN

Por todo o sinalado ata agora considerase necesario, en aplicación do disposto non artigo 32.1 dá Lei 6/1984, do 5 de xuño, dá Valedora do Pobo, facer chegar a ese órgano as seguintes recomendacións:

“Que se valore e considere a posibilidade de recoller nos sucesivos Pregos de contratación que dende agora sexan elaborados polo ente CRTVG, a esixencia de que as empresas que opten aos mesmos cumpran co establecido nos artigos 45 e 46 da Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes y/o áchense en posesión de marcas ou distintivos de excelencia en materia de igualdade, acreditándoos documentalmente mediante marcas ou distintivos de excelencia”.

“Que se continúen e potencien os traballos coas contratas, tal e como se sinala no informe remitido, para incluír na relación contractual con terceiros unha declaración responsable referida a aplicación da Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para a igualdade efectiva de homes e mulleres”.

Agradézolle de antemán a acollida ao manifestado nesta resolución da Valedora do Pobo, e recórdolle a necesidade de que no prazo dun mes (art. 32.2), dea conta a esta Institución da

aceptación da recomendación formulada, de ser o caso, e das medidas adoptadas para darlle efectividade, tamén se é o caso.

Ademais, facémoslle saber que, en aplicación do principio de transparencia, a partir da semana seguinte á data na que se ditou a presente resolución, esta incluírase na páxina web da institución.

Debo lembrarlle tamén que, ao abeiro da lei reguladora desta institución, o seu artigo 33 prevé que, se formuladas as súas recomendacións, non obtivese resposta ou, nun prazo razoable, non se producise unha medida adecuada ao suxerido, a Valedora do Pobo poderá poñer os antecedentes do escrito e as recomendacións efectuadas en coñecemento do responsable do departamento afectado ou da máxima autoridade da Administración Pública galega.

Se tampouco obtivese unha xustificación adecuada, incluírá tal asunto no seu informe anual ou especial con mención dos nomes das autoridades ou funcionarios que persistan naquela actitude, especialmente nos casos en que, considerando a Valedora do Pobo que era posible unha solución positiva, esta non se conseguise.

O principio de publicidade das resolucións desta institución refórzase no artigo 37 da Lei 6/1984, cando prevé que a Valedora do Pobo, no seu informe anual ao Parlamento de Galicia, dará conta do número e tipos de queixa presentadas; daquelas que foron rexeitadas e as súas causas, así como das que foron obxecto de investigación e o seu resultado, con especificación das suxestións ou recomendacións admitidas pola administración pública galega.

Reciba un atento saúdo.

María Dolores Fernández Galiño  
Valedora do Pobo