

La desventaja de ser mujer en RTVE



En la comparecencia en sede parlamentaria del Presidente de la Corporación de RTVE, José Antonio Sánchez ha expresado estar “razonablemente satisfecho” del resultado del Plan de Igualdad de RTVE. **Es inaceptable este balance con los datos sobre la mesa que acaban de actualizarse y que indican que el Plan de Igualdad de RTVE no sólo NO CUMPLE con sus objetivos sino que la situación ha empeorado y es crítica.**

Después de **dos años de retraso** respecto a la fecha en la que estaba previsto realizar una evaluación del Plan de Igualdad, esta semana en la **Comisión de Igualdad de RTVE** la empresa ha presentado los datos de 2016 y evaluado los (in)cumplimientos.

No se ha logrado cumplir ni de lejos el mínimo de objetivos: la **brecha salarial** no sólo no se ha reducido sino que ha crecido, la brecha existente de las mujeres en **puestos directivos** también ha aumentado; no se ha trabajado ni en la utilización del **lenguaje** en forma no sexista ni en la en la adopción de **códigos de conducta** para transmitir el contenido del principio de igualdad; se ha incumplido los compromisos de **formación** a las y los profesionales. Tampoco se cumple con el compromiso de la erradicación de los estereotipos de género en nuestra programación.

La lucha contra la violencia de género pasa por avanzar en igualdad, y los medios públicos por ley y por compromiso social deben ser impecables en su compromiso y su práctica diaria. Un PLAN DE IGUALDAD se hace para CORREGIR LA DESIGUALDAD existente en los diferentes terrenos. Pongamos los datos sobre la mesa:

IGUALDAD DE ACCESO A LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN

En el momento de la aprobación del plan la tasa de mujeres en puestos directivos era del 28,5%, y en la actualidad hay un 20,5%. Es decir, **hay un 8% menos de mujeres en puestos directivos**. La situación ha llegado a tal extremo que en RNE no hay ninguna directora en la actualidad. Para ocultarlo, la empresa nos ofrece datos que suman subdirecciones y direcciones, pero la realidad es que en general los hombres ocupan las direcciones y las mujeres las subdirecciones.

En mandos intermedios el número de mujeres ha disminuido un **3%** sobre el punto de partida. **El organigrama directivo desde 2011 se ha reducido un 24% para hombres y un 51% para mujeres.**

BRECHA SALARIAL

Las mujeres en RTVE cobran un **8,6% menos de media**. En complementos de convenio mujeres y hombres tienen cifras similares, pero **en complementos discrecionales las mujeres cobran un 24% por ciento menos**. Las **horas extras** las hacen los hombres, un **83,9%** frente a un **16,1%** de las mujeres. En los **pactos de rodaje** el balance es también abrumadoramente masculino, un **78,3%** los hombres frente a un **21,7%** las mujeres. Los **viajes de trabajo**, y por tanto las **dietas** percibidas, son repartidas mayoritariamente entre trabajadores varones.

En definitiva, aumenta la brecha de género en salarios y se reduce el número de mujeres en puestos de dirección. Y todo ello a pesar de que hay casi 200 mujeres más en plantilla con titulación superior que en el caso de los hombres. Por otra parte, hay un problema grave con los **sistemas retributivos opacos** que no permiten la transparencia.

FORMACIÓN

En **horas de formación** recibidas por sexo, en 2016 han recibido cursos presenciales 194 hombres y solo 20 mujeres (**74,2% - 25,8%**). Si valoramos con referencia al número total de alumnado/cursos de formación recibidos por sexo, un **66,2%** es recibido por los hombres y un **33%** es recibido por las mujeres. **El profesorado es mayoritariamente masculino** ¿Será que las mujeres no están capacitadas para dar clases y hacer formación?

LENGUAJE NO SEXISTA

Aunque las leyes son claras en relación a la utilización de lenguaje no discriminatorio por razón de sexo, y el plan de igualdad contempla medidas de acción, **en cinco años no se ha producido una sola intervención**: seguimos con el “portal del trabajador” o el “defensor del espectador”, con lo fácil que sería hablar de la “defensoría de la audiencia” o buscar un nombre inclusivo para el portal de comunicación interna. La falta de voluntad para avanzar en este campo es obvia, y eso sin contar con las ofertas de trabajo publicadas con lenguaje sexista: se buscan “azafatas” y “coordinadores”, por ejemplo.

RESPONSABILIDADES POR LEY

RTVE tiene claras y firmes responsabilidades, marcadas por diversas leyes en relación a sus contenidos: *Ley Integral contra la Violencia de Género* (2004), *Ley de Igualdad entre hombres y mujeres* (2007), *Ley Audiovisual* (2010), el propio *Mandato Marco de la Corporación RTVE*, etcétera. Sin embargo **estas responsabilidades no se han visto reflejadas en los contenidos cotidianos**. Más allá de las campañas específicas en marzo con el Día Internacional de la Mujer y en noviembre por el Día Internacional de Lucha contra la Violencia de Género, **RTVE debe tener un compromiso todos los días, y ese compromiso debe notarse no sólo en los Servicios Informativos sino en toda la programación**. Los medios públicos deben ser especialmente cuidadosos y escrupulosos en este tema.

Existe una larga lista en brechas e incumplimientos. Una información que permanece camuflada y escondida porque también se ha incumplido con el compromiso de hacer visibles en el área interna de comunicación los datos evaluados, su evolución y los incumplimientos en las acciones previstas para modificar esta dura realidad.

En UGT RTVE pensamos que hay que elaborar un nuevo Plan de Igualdad que comprometa en plazos, y que sea realmente efectivo para cambiar la realidad discriminatoria de las mujeres en la CRTVE.

La lucha por la igualdad debe ser un compromiso de todas y todos. De manera transversal en toda la empresa, en las diferentes áreas y a todos los niveles, empezando por el compromiso de un cumplimiento serio y real por parte de la propia dirección de la CRTVE.

Es un hecho constatado que una empresa igualitaria es más eficiente y productiva. Mira a tu alrededor y reflexiona, aprende a identificar las discriminaciones diarias que por ser habituales han sido “naturalizadas” como normales e inevitables.

Hemos iniciado un grupo de trabajo para buscar mejoras en el Plan de Igualdad de CRTVE, elaborar un nuevo plan y luchar para que exista un cumplimiento real de los objetivos. SÚMATE, POR LA IGUALDAD REAL EN RTVE.



Vídeos

**Respuesta de la diputada Lidia Guinart (PSC)
al Presidente de la CRTVE sobre el plan de igualdad**



**Respuesta de la diputada Vanessa Angustia (IU)
al Presidente de la Corporación de RTVE sobre
la pregunta del plan de igualdad**



Seguimiento completo de la sesión de 6 de abril de 2017

