



COMPARECENCIA DEL DIRECTOR GENERAL DE RTRM EN LA COMISIÓN ESPECIAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO. 7 DE MAYO de 2018

Señorías:

La última vez que comparecí en estas dependencias en mayo de 2017 hacía 11 años que un Director General de RTRM no pisaba la Asamblea Regional, y ello pese a que la Ley del Ente y el Mandato Marco que la desarrolla prevén al menos una comparecencia anual. Este año, parece, serán al menos dos, incluyendo también la que dé cuenta del informe anual de seguimiento del Contrato Programa, que habrán recibido estos días, una vez fue aprobado por el Consejo de Administración del Ente.

Para mí comparecer ante ustedes es un honor y un deber que asumo con gusto, porque mi mandato emana precisamente de esta Asamblea y porque esta es la casa de todos los murcianos y murcianas, a quienes en última instancia debe su razón de existir el Ente Público de Radio Televisión de la Región de Murcia. Empezaré por poner de manifiesto mi absoluto compromiso ético y profesional con la no discriminación de género como un elemento esencial del servicio público de comunicación, tanto en el funcionamiento de los medios como en los contenidos que estos ofrecen a su público.

Intentaré responder con mi mejor saber a su invitación estructurando mi intervención de esta mañana en cuatro partes:

En primer lugar, haciendo algunas precisiones sobre las implicaciones y el papel de los medios de comunicación en relación a la igualdad y la no discriminación de género.

En segundo lugar, planteándoles un recorrido panorámico por las estructuras, instituciones e iniciativas más destacables en materia de medios de comunicación públicos e igualdad de género en España y en Murcia, incluyendo algunas consideraciones acerca del desarrollo y aplicación de la Ley de Igualdad aprobada en esta Cámara.

En tercer lugar, avanzando un resumen ilustrativo de las acciones e iniciativas en materia de igualdad de género desarrolladas en Onda Regional y, hasta donde se me alcanza, en la gestión indirecta del servicio de televisión.

Finalmente, me gustaría cerrar esta intervención, más allá de los posteriores turnos de palabra, con un diagnóstico de las carencias del Ente y los medios públicos de la región en materia de género, así como algunas propuestas de actuación conjunta con otras instituciones de cara a una mayor eficacia en la contribución del servicio público de comunicación audiovisual al fomento de la igualdad de género.

1.

Desde la óptica de su contribución a esa igualdad, los medios de comunicación juegan un papel clave en un doble sentido:

Como organizaciones, deben poner en práctica una serie de políticas y medidas en su funcionamiento cotidiano que garanticen la igualdad de acceso y de desempeño del ejercicio profesional. Medidas como la conciliación, el acceso a puestos de responsabilidad, la garantía del trato igualitario y de un reconocimiento profesional sin sesgo de género son aspectos esenciales que, en los medios de comunicación, encarnan los principios de igualdad relativos al empleo y el desarrollo profesional.

Al mismo tiempo, los medios de comunicación son los encargados de trasladar a la sociedad, a través de la información y los contenidos que producen, una imagen de la actualidad, de la vida cotidiana y de las identidades colectivas que incluye, necesariamente, valores compartidos. En ese producto que los medios ponemos a disposición de nuestras sociedades se incluye una imagen construida de la mujer que debe responder a criterios de justicia, igualdad y ponderación.

Para que se hagan una idea, según los datos del último Global Media Monitoring Project (2015), en los medios de comunicación españoles, las mujeres aparecen como sujetos de la información en menos del 30% de las noticias. En relación al área temática, son una minoría en todas las informaciones, excepto en las relacionadas con crimen y violencia, donde representan el 51%. La principal presencia de las mujeres como proveedoras de información no es como expertas o voces autorizadas (donde sólo aparecen en un 9% de las ocasiones), sino más bien como fuentes de opinión popular (43%) y como fuentes de experiencia personal (37%). Por tanto, cuando son los propios medios o productoras los que deben escoger a un experto en las noticias, tienden a invisibilizar a las mujeres como fuentes expertas y comentaristas.

En el ámbito profesional, las mujeres están principalmente representadas en las profesiones relacionadas con el cuidado y con el ámbito privado y social. Los hombres, por el contrario, suponen la gran mayoría en profesiones relacionadas con la política, el deporte, los negocios y la tecnología.

La menor inclusión de las mujeres en los medios se refuerza además con aspectos como el sexismo en el lenguaje y los estereotipos machistas en los que se suele incurrir cuando se habla de políticas, deportistas o escritoras. Como afirma la profesora Juana Gallego:

“El periodismo tradicional parte de un sujeto universal que parece no tener sexo ni género, pero que se identifica con el sujeto masculino la mayor parte de las veces, y ese es el baremo que se utiliza a la hora de informar”.

Es necesario entender que, si el periodismo cuenta las cosas desde la perspectiva de los hombres, el relato será incompleto. Es nuestra obligación ofrecer una representación de la realidad más adecuada, más justa, que rompa con estereotipos y con rutinas normalizadas en el oficio y que nos impiden conocer una parte de la realidad, una parte de lo que somos como sociedad.

La información en perspectiva de género es el resultado de la complementariedad natural entre esas dos dimensiones de la igualdad en los medios de comunicación. Sólo organizaciones igualitarias, inclusivas, en las que las mujeres desempeñen la profesión en condiciones de igualdad y acceso a responsabilidades, es posible aportar una visión de la realidad informativa y cultural que tenga en cuenta cómo ésta afecta a las mujeres. Sólo medios en los que las mujeres tengan un papel activo y no supeditado pueden reflejar con precisión una sociedad en la que las mujeres ejercen un papel activo y no supeditado.

2.

Para avanzar en ese camino en el ámbito de los medios de comunicación, Señorías, creo que es necesario actuar en tres direcciones complementarias:

- a) El desarrollo efectivo de políticas (y prácticas) de inclusión e igualdad en el marco organizacional de los medios y bajo el amparo de la legislación pertinente.
- b) La realización de estudios y evaluaciones periódicas que permitan un conocimiento actualizado y real del desempeño

organizacional y del contenido de servicio público en perspectiva de género

- c) El desarrollo de iniciativas de formación que favorezcan la práctica de la información en perspectiva de género en las redacciones.

Más allá de la labor de investigación, análisis y formación que se realiza desde las universidades, y muy en particular desde la Universidad de Murcia, la labor de conocimiento y análisis sobre el sesgo de género en los contenidos de los medios en general y de modo más específico, de los entes públicos autonómicos, ha sido desarrollada, en el terreno profesional, fundamentalmente desde tres tipos de institución:

- a) Los Consejos del Audiovisual, en aquellas comunidades autónomas que disponen de una ley del audiovisual que regula la industria del sector y los órganos de control y supervisión de ese mismo sector. Muy destacable es la producción tanto de informes, como de directrices, protocolos y evaluaciones del Consell del Audiovisual de Catalunya (CAC), y del Consejo Audiovisual de Andalucía (CAA).

El CAC incluye también, además de sus competencias reguladoras y de supervisión, proyectos formativos de alcance profesional en materia de medios y perspectiva de género, que se desarrollan en colaboración con las universidades públicas.

Recientemente, a instancias de la renovada Corporación Valenciana de Medios de Comunicación, las Cortes de la Comunidad Autónoma vecina han legislado sobre la creación del Consejo Audiovisual de la Comunidad Valenciana, con competencias análogas en materia de supervisión y conocimiento sobre perspectiva de género en los contenidos audiovisuales.

- b) Las Asociaciones o Colegios de Periodistas de las diferentes Comunidades Autónomas, que incluyen entre sus objetivos la formación y la publicación de directrices y protocolos destinados a mejorar el desempeño profesional de los informadores y la calidad democrática y social de las informaciones. La Asociación de la Prensa de Madrid, por ejemplo, ha publicado un Decálogo para el Tratamiento de la Información sobre Violencia Machista, que incluye las aportaciones de periodistas y expertas. Sin embargo, en estos casos el alcance de las medidas de igualdad se limita al ámbito estrictamente informativo, dejando fuera de rango otros contenidos como el entretenimiento, las retransmisiones deportivas o la publicidad.
- c) Institutos de la Mujer u Observatorios de Igualdad desarrollan, en aquellas comunidades autónomas en las que existen, una labor de supervisión, prescripción y formación en medios y género complementaria de la de otros organismos, al mismo tiempo que se inscriben como órganos prácticos de políticas específicas de género desarrolladas a nivel de consejerías y gobiernos autonómicos. Son por tanto un valioso espacio de articulación entre las exigencias en materia de igualdad planteadas a nivel legislativo y la praxis cotidiana en las distintas instituciones.

Como ustedes saben, Señorías, la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia define al Instituto de la Mujer, adscrito a la Consejería competente, como el *“organismo gestor de las políticas en materia de mujer, entendidas como el ejercicio de todas aquellas acciones dirigidas a la consecución de la igualdad de sexos, remoción de obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en la Región de Murcia”*. Al mismo tiempo, establece, en su artículo 8, la creación del Observatorio de Igualdad, cuya finalidad será *“recabar, analizar y*

difundir información periódica y sistemática sobre la evolución de los indicadores de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que sirvan de base para la propuesta de nuevas políticas dirigidas a mejorar la situación y realidad social de la mujer en los distintos ámbitos”.

La misma ley dedica los tres artículos del Capítulo IV precisamente a los Medios de Comunicación y las Nuevas Tecnologías.

En este apartado, el artículo 37 encomienda a la Administración Pública el fomento y la difusión de *“una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres y hombres en la sociedad a través de los medios de comunicación, evitando, en todo caso, una imagen estereotipada y sexista de la mujer”* (Art. 37.1c). También le asigna el deber de garantizar *“que en los medios de comunicación de titularidad pública se pongan en marcha campañas de información y difusión dirigidas a la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres”* (Art. 37.2)

El Artículo 38 atribuye a la Administración Pública de la Región de Murcia ciertas competencias reguladoras y de control de la publicidad en materia de género, además de favorecer la aplicación de *“códigos de buenas prácticas tendentes a transmitir el contenido de los valores constitucionales sobre la igualdad entre mujeres y hombres”* y la erradicación del lenguaje sexista.

El Instituto de la Mujer carece de funcionamiento desde 2010, después de ocho años de andadura en los que se realizaron dos actividades sobre el tema que nos ocupa: En el año 2003, un curso formativo para periodistas sobre *“Cómo elaborar información desde la perspectiva de género”* y, en el año 2004, *“II Curso formativo Mujer y medios de comunicación: la perspectiva de género y la violencia contra las mujeres en los medios de comunicación”*, organizados por la consultora de género y periodista Pilar López. Lo recuerdo porque yo asistí, siendo profesor de periodismo de la UMU, al segundo de ellos.

El Observatorio de Igualdad, pese a haber sido formalmente creado en la ley aprobada por esta cámara en 2007, aún no es una realidad y carece de toda actividad.

Al contrario, las iniciativas de la sociedad civil en nuestra Región son numerosas y pertinentes. Baste citar, las iniciativas del Observatorio de Igualdad de la Organización de Mujeres Empresarias (OMEP) y, más recientemente, la creación de la Plataforma de Mujeres Periodistas de la Región de Murcia, a quienes haríamos muy bien en escuchar y dar voz en estos temas.

Señorías, más allá de lo que establecen estos tres artículos, junto con los principios generales de actuación de RTRM consignados en el artículo 6 del Mandato Marco, el Ente público no ha recibido ni directrices, ni ofertas de colaboración, ni informes de situación, ni información sobre planes específicos de la administración en materia de medios de comunicación e igualdad, de modo que, lo poco o mucho que se haya podido hacer desde RTRM en esta materia a día de hoy es iniciativa de sus trabajadores y trabajadoras y de la dirección.

Esta observación, obviamente no incluye las campañas públicas institucionales sobre inclusión e igualdad de género así como contra la violencia machista, en los que tanto Onda Regional como 7 TV Región de Murcia han cumplido su papel de vehículos de comunicación de las instituciones, tal y como establecen la Ley de creación de RTRM y el actual Contrato Programa.

3.

Como saben, en materia de contenidos para la gestión directa del servicio de comunicación audiovisual radiofónica, RTRM –o en este caso, Onda Regional- ha adoptado desde 2016 por un formato de dirección colegiada, gestionada por un Comité de Dirección de Contenidos formado por los trabajadores y trabajadoras

responsables de las Jefaturas de Informativos, Programas, Deportes y Contenido Digital, más las responsables de las ediciones de tarde y fin de semana.

La dirección colegiada de los contenidos responde a un doble objetivo: De un lado, permite una gestión participada de los procesos de cobertura informativa, la planificación de la programación, el diseño de las parrillas, la evaluación de objetivos y la articulación estratégica de proyectos. De otro, facilita el acceso igualitario al ejercicio de responsabilidades. De los seis puestos que componen el Comité de Dirección de Contenidos de RTRM para la gestión directa del servicio de comunicación audiovisual radiofónico, 4 son mujeres. Además, los 4 informativos de Onda Regional, están dirigidos por mujeres. También en el apartado de Programas, la presencia destacada de voces femeninas es relevante, tanto en los magazines de la mañana como los de la tarde.

A ello se añade que en la estructura administrativa de RTRM, de las 4 jefaturas de departamento existentes, dos son desempeñadas por mujeres: la del Departamento Económico-Financiero y la del Departamento Jurídico-Laboral. Precisamente, desde el departamento de personal se promueve –en consonancia con el marco laboral de las administraciones públicas- la conciliación real, con reducciones de jornada en los períodos que se solicitan y bajas por paternidad ampliadas que facilitan la distribución de la carga de responsabilidades en la pareja.

La organización colegiada de la dirección de contenidos y la importante presencia de mujeres periodistas en puestos de responsabilidad facilita también la capacidad de articular la perspectiva de género en la cobertura específica de noticias, en el diseño de la programación y en la inclusión participativa de asociaciones, expertas o profesionales.

Esto se traduce en secciones y programas específicos sobre igualdad de género, y espacios en los que se pone de relieve la importancia de la participación de las mujeres, su desempeño profesional y sus logros. Algunos de estos programas se desarrollan en el marco de colaboraciones con distintas instituciones y administraciones. Por poner sólo algunos ejemplos:

En el programa “La Radio del Siglo” (de 17 a 20 horas, de lunes a viernes) hemos desarrollado una sección titulada “Ni cuentos con perdices, ni novelas rosas” en colaboración con la Concejalía de Derechos Sociales del Ayuntamiento de Murcia. En ella se recogen y debaten las percepciones de los alumnos y alumnas de secundaria de distintos institutos sobre la igualdad y violencia de género. Estos contenidos, como los que mencionaré a continuación, están disponibles como tales en la web de ORM y se difunden también en redes sociales.

El magazine de mañana “Mur&Cía” (que se emite de 9 a 13 horas) incluye semanalmente la sección “Más que empresas” donde se abordan aspectos de igualdad de género en la empresa desde la perspectiva de la RSC. La sección cuenta con la participación y la implicación personal de la presidenta del Observatorio de Igualdad de la Organización de Mujeres Empresarias (OMEP), asociación con la que RTRM tiene firmado un acuerdo de aplicación de protocolos de igualdad y sobre el que se remite un informe anual al citado observatorio.

Además de la presencia habitual de mujeres que participan como expertas o invitadas en programas (escritoras, historiadoras, magistradas, científicas, policías, militares, etc.), desde 2016 Onda Regional dedica una amplia programación especial a la cobertura del tema de la igualdad en torno al 8 de marzo de cada año (este año, 2018, incluido el seguimiento de la huelga). RTRM y Onda Regional participan, además, activamente –con frecuencia como jurado- en los Premios 8 de Marzo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

El esfuerzo por visibilizar y poner en valor el deporte femenino es también uno de los objetivos de igualdad de género abordados en los dos últimos años de gestión de RTRM. La programación de deportes en Onda Regional cuenta con una sección específica, llamada "También Juegan", que se emite dentro del programa "Región deportiva 2". Esta sección se dedica a poner en valor el deporte femenino, con entrevistas y reportajes en profundidad sobre deportistas murcianas destacadas dentro y fuera de nuestra región, tanto de disciplinas populares (fútbol, baloncesto, tenis, ciclismo, motos...), como de disciplinas menos frecuentes (atletismo, gimnasia rítmica, fútbol americano, kárate, judo, triatlón...).

El esfuerzo por contar con voces femeninas en deportes se traduce asimismo en una red de colaboradoras destacable, algunas de ellas deportistas en activo, como es el caso de Belén Buendía, periodista y golfista profesional que conduce el programa "Los miércoles Golf".

Al mismo objetivo responde la amplia cobertura informativa y de retransmisiones de eventos del deporte femenino, con un seguimiento especial del Lorca Fémimas, el Alhama Fémimas y el Minerva Fémimas, de Cartagena, además de la Selección Española de Fútbol Femenino cuando ha jugado en Murcia.

A ello cabe añadir programas puntuales sobre mujeres científicas en el CSIC, sobre escritoras y poetas del programa "Las Personas del Verbo", así como numerosas entrevistas dedicadas las aportaciones profesionales y culturales de las mujeres en la Región de Murcia.

Como saben, Señorías, además de la gestión directa del servicio público de comunicación audiovisual radiofónica, RTRM tiene entre sus competencias la del control del servicio público de la gestión indirecta de televisión.

Los documentos base sobre los que asienta el ejercicio de su función el Departamento de Control de Servicio Público de RTRM son el Contrato Programa 2014-2016 y los pliegos de licitación del servicio de comunicación audiovisual televisivo.

El Contrato Programa 2014-2016 ha sido prorrogado a falta de un contrato programa actualizado que haya podido ser negociado con las consejerías competentes, algo que ya tuve ocasión de señalar en esta Asamblea en mi comparecencia del 10 de mayo de 2017. En el Contrato Programa prorrogado no consta ninguna directriz específica sobre igualdad y no discriminación, como tampoco aparece en los pliegos al Contrato de Gestión Indirecta del Servicio de Televisión. Tanto menos se especifican indicadores que permitan medir y valorar cualquier objetivo relativo a igualdad de género en los contenidos del servicio público de comunicación. Sería en este sentido muy oportuno incluir elementos de no discriminación de género en posteriores versiones del contrato programa, con indicadores específicos que requieran de evaluaciones periódicas y que permitan valorar la consecución de metas bien definidas.

Por otro lado, no les ocultaré, Señorías, algo que ya hice patente en mi comparecencia del año pasado: la escasez de medios humanos del Departamento de Control de Servicio Público hace prácticamente inviable cualquier forma de supervisión efectiva que sobrepase las capacidades de cotejo y análisis de indicadores básicos del contrato. Dicho de modo más claro: un departamento que hasta hace poco contaba con únicamente un responsable y una administrativa era patentemente insuficiente para el volumen y dimensión de las tareas que corresponden al control de servicio público. Ahora es incluso peor: Como seguramente saben, Señorías, el Jefe del Departamento de Control de Servicio Público ha sido cesado y mientras dure el proceso de cobertura de una plaza que es de estructura del Ente (y no de libre designación), dichas funciones han tenido que ser avocadas para su desempeño

en situación de precariedad por la propia Dirección General. La capacidad de control se ve tanto más mermada cuanto que RTRM carece de personal especializado en documentación y, por tanto, a todos los efectos, carece de Departamento de Documentación que permita el acceso eficaz a materiales pasados para su análisis.

Comprenderán, Señorías, que en estas circunstancias el control de la naturaleza y alcance de los contenidos emitidos por el adjudicatario se encuentra sustancialmente mermado.

Con todo, el adjudicatario afirma contar con un manual de estilo – que RTRM desconoce- en el que se refleja entre otros aspectos el tratamiento informativo sin discriminación de género. Los criterios de igualdad se encuentran también, según parece, en el Código de Conducta de Secuoya, Grupo de Comunicación, S.A., empresa matriz del adjudicatario de la gestión indirecta de televisión, CBM Servicios Audiovisuales. Dicho código se aplica, según sus propias disposiciones, tanto a la selección de personal como a la contratación de proveedores y servicios externos. No obstante todo ello, si ya resulta complicada, en virtud de la carencia de medios humanos y de recursos documentales, la supervisión de estos aspectos en la actividad del adjudicatario, en el caso de las productoras subcontratadas por aquél resulta, simplemente, imposible.

Con todo, la programación emitida por el gestor indirecto de televisión ofrece también ejemplos de visibilización del deporte femenino y el desempeño profesional de las mujeres en la Región de Murcia, con una cobertura intensiva del fútbol sala femenino y la concesión de múltiples galardones a mujeres empresarias, artistas y escritoras. El último ejemplo de ello es la concesión del premio “Murciano del año” a la poeta Dionisia García.

4.

Si tuviera que resumirles, Señorías, un diagnóstico sobre las prácticas relativas a la igualdad de género en la organización de los medios públicos y sus contenidos, recurriría, en esencia, a cuatro ideas clave:

- Falta de articulación con otras instituciones (por ausencia o inactividad de las mismas, en el caso de la Administración Pública)
- Falta de sistematicidad
- Insuficiencia de medios humanos para las funciones relativas a control de servicio público
- Voluntarismo y compromiso por parte de los equipos humanos de RTRM

El desarrollo de prácticas profesionales de información en perspectiva de género depende casi exclusivamente de la voluntad de la dirección y los trabajadores de RTRM. Aunque se obtienen algunos resultados positivos, es necesario articularlos con objetivos evaluables tanto desde el propio Ente como desde instancias externas independientes. La carencia de medios y la práctica inexistencia de instituciones intermedias entre el Ente y el Legislador en la implementación de políticas de género hacen difícil avanzar en este sentido.

Entre las medidas encaminadas a resolver estas carencias, me permito sugerir algunas cuya implementación no depende en exclusiva de las potestades de RTRM:

- Urge dotar de medios y capacidad de actuación al Departamento de Control de Servicio Público, incluyendo la dotación y puesta en marcha de un Departamento de Documentación, que permita tanto al propio Ente como a otras instancias, acceder y trabajar con los materiales producidos (así como la preservación del patrimonio audiovisual, que es una de las razones de ser de RTRM)

- Conviene articular la perspectiva de género en los objetivos e indicadores del contrato programa que sustituya y actualice al vigente Contrato Programa prorrogado desde enero de 2017.
- Sería asimismo deseable articular de modo efectivo las actuaciones de RTRM con las de otras instituciones de la Administración Pública competentes en materia de igualdad de género, tanto en iniciativas de asesoramiento y evaluación como de formación.

Más allá de esto, dentro de las acciones previstas desde RTRM se incluyen algunas medidas de avance en igualdad de género, entre las que cabe destacar:

- La creación de una comisión de expertos y expertas para el desarrollo de un conjunto articulado de manuales de estilo y buenas prácticas para radio, televisión e internet. En dicha comisión se pretende que participen los trabajadores y trabajadoras de RTRM, expertos y expertas universitarias y miembros del Colegio de Periodistas, además de cuantas otras instituciones cualificadas puedan tener interés en colaborar. Entre los contenidos de los materiales producidos por esta comisión tiene un lugar destacado la identificación de prácticas y protocolos de información en perspectiva de género.
- La organización, en la medida de lo posible con la colaboración de investigadoras de las universidades y profesionales destacadas, de talleres formativos sobre información en perspectiva de género en los medios públicos audiovisuales. En este sentido sería deseable poder contar con el apoyo del Colegio de Periodistas y el grupo recientemente creado de Mujeres Periodistas de la Región de Murcia.

La reactivación del Instituto de la Mujer y la puesta en marcha efectiva del Observatorio de Igualdad previsto en la Ley 7/2007 constituyen, sin duda, elementos que pueden potenciar la capacidad de desarrollo de estas iniciativas y otras similares.

Al mismo tiempo, la existencia de una instancia externa independiente capaz de emitir regularmente estudios e informes sobre el desempeño de la perspectiva de género en los medios públicos audiovisuales es, a mi entender, una necesidad que la labor del propio Ente no puede sustituir, tal y como ocurre en otras comunidades autónomas.

...

Espero, Señorías, haber enfocado acertadamente las cuestiones planteadas por esta comisión para la comparecencia de esta mañana. Agradezco su atención y quedo, por supuesto, a su disposición para aquellas puntualizaciones o cuestiones que deseen realizar.