

REVISIÓ I ANÀLISI DELS DOS PLANS D'IGUALTAT DE LA TELEVISIÓ PÚBLICA DEL PAÍS VALENCIÀ I DELS SEUS PROTOCOLS FRONT LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Presentat per:

Alba Rodríguez Bertos

Tutores:

M.^a José Senent Vidal y Estela Bernad Monferrer

Màster Universitari en Igualtat de Gènere en l'Àmbit Públic i Privat (Pla 2013)
[\[Interuniversitari / A distància\]](#)

15^a Edició

Curs acadèmic 2021/22

Segona convocatòria

Paraules clau: Pla d'igualtat, Protocol, Cas Sanz, assetjament sexual, RTVV.

ÍNDIX

LLISTAT DE SIGLES	5
AGRAÏMENTS	7
RESUM	8
I. INTRODUCCIÓ	9
1. Introducció i justificació	10
2. Antecedents i estat de la qüestió	11
3. Objectius i hipòtesi de partida	15
4. Aspectes metodològics	16
II. MARC TEÒRIC	16
1. Els Plans d'igualtat. Obligatorietat i definició	16
1.1. Normes legals reguladores dels Plans d'igualtat	17
1.2. Estructura dels Plans d'igualtat de les empreses	20
III. MARC EMPÍRIC	22
1. Context i instauració del Pla d'igualtat de Canal 9	22
1.1. Característiques i estructura	24
1.2. El Protocolo de actuación frente al acoso laboral de Canal 9	27
1.3. Introducció d'un cas pràctic: el Cas Sanz	30
IV. CONTEXT I INSTAURACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'À PUNT	33
1.1. Característiques i estructura	33
1.2. El Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral d'À Punt	37
1. ANÀLISI DE CANAL 9 I D'À PUNT	44
2.1. Exposició de les similituds i diferències d'ambdós Plans d'igualtat	44
2.2. Exposició de similituds i diferències dels dos Protocols d'RTVV	47
V. CONCLUSIONS	51
VI. BIBLIOGRAFIA	53
VII. NORMES JURÍDIQUES CONSULTADES	55
VIII. ANNEXOS	58
Annex I: Revista Tiempo	58
Annex II: Manual de Funcions de Vicente Sanz Monlleó	61
Annex III: Sentència	65
Annex IV: Ordre de processament	73
Annex V: Entrevista a Maria Josep Poquet i Salut Alcover	78
Annex VI: Entrevista a Victòria Maso	103
Annex VII: Pla d'igualtat de Canal 9	117

LLISTAT DE SIGLES

CE – Constitució Espanyola, de 29 de desembre de 1978.

CP – LLei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.

DCABS – Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre del 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de bens i serveis i el seu subministrament.

DCRVPI – Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses a la Comunitat Valenciana.

DPEC – Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre del 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.

ET – Estatut dels Treballadors, també citat amb les sigles de la seua denominació completa, RDLET.

IMs – Instituto de las Mujeres.

LLEBEP – Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

LLIEDH – Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i homes.

LLOEACV – Llei Orgànica 5/1982, d'1 de juliol, de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

LLOIG – Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la Funció Pública Valenciana.

LOIEMH – Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

PI – Pla d'igualtat.

PP – Partit Popular.

RDLEBEP – Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

RDLET – Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (veure també ET).

RDLMIO – Reial Decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

RDPI – Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per el que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

RTVV – Radiotelevisió valenciana.

SAPV – Sentència Audiència Provincial de València.

USO – Unió Sindical Obrera

AGRAÏMENTS

La realització d'aquest Treball Final de Màster ha sigut possible, únicament, gràcies a l'ajuda i l'acompanyament oferits per algunes persones. Per aquest motiu, pense que és oportú dedicar-los unes paraules.

En primer lloc, volia dirigir-me a les treballadores i treballadors d'À Punt i de Canal 9 que m'han ajudat. Per una banda, Albert Vicent Moreno, cap de la Unitat de Projectió Social d'À Punt. No solament és la persona que m'ha facilitat tots els documents necessaris per a poder tractar amb deteniment els assetjaments sexuals i el Pla d'igualtat de Canal 9, sinó que també va ser el nexa entre les persones que vaig entrevistar i jo. Per altra banda, Ana Pérez Marí, directora de Recursos Humans. Gràcies a ella he pogut conèixer el Pla d'igualtat d'À Punt, mentre desenvolupava el treball d'agent d'igualtat a una important empresa, aprenent i millorant pel camí. També he d'agrair a les tres persones que han format part, de forma directa, d'aquest TFM. Maria Josep Poquet, Salut Alcover i Victòria Maso, tres dones fonamentals a l'hora de conèixer el context del que part aquest treball i de constatar, de primera mà, com la situació ha millorat.

En segon lloc, he de donar les gràcies també a les meues tutores: M^a José Senent Vidal i Estela Bernad Monferrer, tutora i cotutora d'aquest treball. Han sigut les persones que han mostrat la seua aprovació respecte al TFM, ajudant-me doncs en la seua realització.

En tercer i últim lloc, m'agradaria agrair a les persones que tinc més prop de mi i que han vist com aquest treball es realitzava. Per un costat, la meua família, que ha suportat tots els meus maldecaps i, encara que no podien ajudar-me amb el TFM, ja que no controlen el tema, han pogut estar amb mi en cada moment. Per l'altre costat, Manuel, la meua parella, que, malgrat la distància, m'ha acompanyat durant tot el camí donant-me consells. Sense tu, no ho hauria pogut fer possible.

Gràcies a totes les persones mencionades. A la vostra simpatia, encara que fóra una estranya, a l'hora de parlar amb mi i donar-me informació. Al vostre interès i suport. Aquest treball és també vostre.

RESUM

Els Plans d'igualtat són uns documents obligatoris que les empreses han de redactar per tal d'erradicar la discriminació, directa i indirecta, que poden patir les dones a l'àmbit laboral. La seua composició consta de mesures, com les accions positives, que han de ser transversals, introduint-se així en tots els departaments de l'entitat. Endemés, compten amb Protocols que serveixen com eines que s'activen, eliminant així les desigualtats que, en qualsevol moment, poden manifestar-se a l'empresa.

A mode d'exemple, aquest treball presenta els dos Plans d'igualtat redactats i implantats per les cadenes de Televisió pública valenciana. Primer, s'exposarà el document redactat per Canal 9 i, seguidament, s'explicarà el desenvolupat per À Punt. L'objectiu del TFM és observar y analitzar si els Plans d'igualtat que han d'elaborar les empreses que compten amb al menys 50 persones treballadores, són ferramentes, no únicament necessàries, sinó si també poden efectuar un canvi real en l'àmbit laboral. Addicionalment, com es tractarà el cas dels assetjaments sexuals que van tindre lloc a l'antiga Televisió valenciana, s'aprofundirà en aquest tema, exposant així si la situació que van viure les treballadores ha millorat gràcies a la creació dels Plans d'igualtat.

Així doncs, es pretén realitzar un estudi sobre la importància que els Plans d'igualtat tenen i com, gràcies a la elaboració d'aquests documents, la vida que es desenvolupa a l'àmbit laboral es pot impregnar de la igualtat real i efectiva entre dones i homes. Igualment, s'incidirà en la posició que tenen les lleis i les normatives que lluiten per la igualtat real i efectiva entre dones i homes, com es el cas de la Llei Orgànica, 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Respecte al marc teòric, el problema que motiva aquest treball és comprovar, mitjançant la comparació de Canal 9 i À Punt, si els Plans d'igualtat són una bona ferramenta per tal d'erradicar les discriminacions i, addicionalment, els assetjaments sexuals. Es parteix de la definició i explicació d'aquests documents. Es tracta així del nexa que uneix tot el TFM. Endemés, es troba sustentat en les lleis, decrets i altres normes jurídiques que engloben aquesta matèria.

La metodologia utilitzada en aquest treball ha sigut la hipotètic-deductiva. Per mitjà de l'esmentat procediment, es parteix d'una hipòtesi que haurà de ser examinada i comprovada a través d'arguments teòrics i pràctics. Així doncs, primerament, s'han examinat els Plans d'igualtat, per tal de conèixer-los detalladament; segonament, s'ha proposat la hipòtesi de que aquests documents han de ser elaborats a consciència per tal d'erradicar les discriminacions i afavorir-ne la igualtat; a continuació, s'han extret unes conclusions que han sigut revisades de forma empírica i; finalment, s'ha exposat

el resultat de la investigació.

Dins dels arguments teòrics empleats, el treball compta amb documents legislatius, articles, documents jurídics, Plans d'igualtat i llibres. Respecte als arguments pràctics, s'han elaborat dues entrevistes a tres treballadores d'RTVV. La primera, a dos treballadores i membres del Comitè d'Empresa de Canal 9; mentre que la segona ha sigut realitzada a una membre de la Comissió d'Igualtat d'À Punt. La importància d'aquestes entrevistes radica en que, gràcies a elles, s'han extret dades qualitatives, fonamentades en l'observació.

Aquest treball es troba també relacionat amb els continguts cursats al Màster Universitari en Igualtat i Gènere en l'Àmbit Públic i Privat. L'explicació dels Plans d'igualtat, amb la seua estructura, les lleis i els decrets que els regeixen; l'exposició dels dos Plans d'igualtat redactats per la Televisió pública valenciana, amb la seua posterior comparació, són temàtiques que s'han tractat al Màster, en les assignatures relacionades amb l'especialització d'Agent d'igualtat.

I. INTRODUCCIÓ

El present treball tracta de mostrar què són els Plans d'igualtat i quina és la seua utilitat. Així doncs, mitjançant la presentació i examinació d'aquests documents, i la utilització de la metodologia hipotètic-deductiva, s'aborda la qüestió sobre si són o no fonamentals en la consecució de la igualtat.

D'aquesta manera, per tal d'il·lustrar el TFM, s'ha fet ús de la Televisió pública valenciana. Tant de l'antiga, com també de la nova. A través d'ambdós Plans d'igualtat i de dos entrevistes realitzades a tres treballadores del Grup RTVV, l'entorn laboral de les dues empreses s'acosta per tal de comprovar com va ser i com és l'aplicació dels esmentats documents al conjunt de l'empresa. Per consegüent, la necessitat d'aquest treball és demostrar empíricament com els Plans d'igualtat s'articulen en les entitats. Així, es pretén evidenciar la importància que tenen en l'erradicació de les discriminacions i violències, directes i/o indirectes que poden patir les treballadores.

L'objectiu tracta de demostrar que, amb una bona aplicació dels Plans d'igualtat, les entitats poden ser motor de canvi en la societat i iniciar la igualtat des de l'entorn laboral. Així doncs, es tracta d'una temàtica d'estudi que resulta essencial. Necessària no únicament pel principi d'igualtat, sinó també per la implicació que les empreses han de mostrar a la seua plantilla i al públic. Endemés, aquest tema es troba relacionat amb un cas pràctic amb el qual la lectora i/o lector pot comprendre millor l'envergadura que els Plans d'igualtat tenen en les entitats. Advertint doncs, que, sense el compromís directe de l'empresa, únicament són documents que han de ser redactats,

però que poden ser emmagatzemats.

A través de la creació del present treball, el meu propòsit és apropar i donar a conèixer l'estructura i la importància dels Plans d'igualtat i els seus Protocols, en concret, els que són analitzats al llarg del TFM. D'aquesta manera, es pretén aprofundir en les seues característiques, coneixent-los millor i demostrant, no únicament que els Plans d'igualtat són eines fonamentals per tal d'instaurar el canvi cap a la igualtat en la societat, sinó també que aquests documents resulten fàcils de comprendre i pròxims a la societat. Per aquest motiu, des d'aquest TFM es convida a totes les treballadores i els treballadors a indagar en els Plans d'igualtat de les seues empreses, per tal de entendre-ho a fons, en cas de patir qualsevol tipus de discriminació o de violència a l'àmbit laboral. Addicionalment, es tracta d'un treball que té relació amb les matèries cursades al Màster, en especial, amb les de l'àrea d'Agent d'igualtat. Connexió que es pot comprovar en el transcurs del treball, en tots els seus capítols amb els seus apartats, en els quals s'explica de manera detallada la composició dels Plans d'igualtat. Per concloure aquesta primera part del TFM, resulta fonamental comentar que l'esmentat treball compta amb un capítol final al qual es presenten les conclusions que han sigut obtingudes per mitjà de l'anàlisi realitzat. L'esmentat apartat compta, no únicament amb l'explicació minuciosa de la resolució, sinó també amb les recomanacions que es desprenen per a la millora dels Plans d'igualtat. D'aquesta manera, es tracta de realitzar una anàlisi crítica del tema, per tal de presentar les seues possibles millores. Respecte als resultats i conclusions, per una part, resulta fonamental la importància de l'existència de Plans d'igualtat amb els seus Protocols, indicadors, mesures i diagnòstic de situació. Endemés, la rellevància de que els esmentats documents es posen en funcionament en les empreses, no solament per l'obligació de la legislació, sinó també pel compromís d'aquestes. Per l'altra part, amb el treball s'ha aconseguit comprovar, mitjançant el testimoni d'una de les treballadores d'À Punt, que el seu Pla d'igualtat i el Protocol han tingut èxit. És a dir, que gràcies a la seua aplicació, l'empresa ha vigilat la detecció de casos d'assetjament sexual, no havent-se activat cap procediment de l'esmentat Protocol.

1. Introducció i justificació.

La temàtica d'aquest treball ha sigut triada després d'haver realitzat les pràctiques professionals en la cadena de Televisió pública valenciana, À Punt. Mitjançant l'esmentada experiència, he pogut comprovar el treball que hi ha darrere de la creació dels Plans d'igualtat. A més a més, he pogut conèixer la tasca de divulgació que es realitza amb la condició que les treballadores i els treballadors de l'empresa puguen

conèixer els diversos procediments que existeixen dins del Pla d'igualtat.

D'aquesta manera, l'elecció de la temàtica ha estat motivada, no únicament per les pràctiques que vaig realitzar a la nova cadena valenciana, sinó també pel coneixement que tenia prèviament de l'assetjament sexual que va tindre lloc a l'antiga cadena de Televisió pública valenciana, Canal 9. Així doncs, vaig decidir fer una investigació sobre els Plans d'igualtat, mostrant tant la informació detallada al respecte; com també els dos casos pràctics de dos empreses de telecomunicacions del País Valencià amb les quals podia demostrar la meua teoria.

2. Antecedents i estat de la qüestió.

Així doncs, encara que la qüestió que aborda el TFM no és nova, es tracta d'una matèria present a l'actualitat i a la qual s'ha de donar la importància i el rerefons que es mereix. Encara que el punt de sortida és l'explicació acurada dels Plans d'igualtat, el treball mostra també a la lectora i/o el lector la situació real d'aquests documents. Per una banda, es presenta el Cas Sanz que va tindre lloc a l'antiga Televisió pública valenciana. D'aquesta manera, s'explica no únicament quines van ser les conseqüències dels assetjaments sexuals que es van produir, sinó també les causes que van motivar una situació de superioritat front les treballadores de l'empresa. Per l'altra banda, es mostra l'actualitat d'À Punt amb el seu Pla d'igualtat. Així, es crea una comparació entre entitats similars, per tal d'explicar per què la nova Televisió pública valenciana hauria aconseguit, de moment, mantindre un entorn laboral lliure d'assetjaments i discriminacions al seu personal.

En conseqüència, el nexa del TFM són els Plans d'igualtat que les empreses han d'elaborar i instaurar de forma obligatòria per la legislació. Nogensmenys, al llarg del treball s'exposa el Protocol que les entitats han d'executar en cas de produir-se assetjament sexual o assetjament per raó de sexe a l'empresa. Aquest document motiva també la comparació realitzada entre Canal 9 i À Punt. Es desprèn de l'esmentada confrontació, una millora motivada pel Pla d'igualtat de la nova Televisió del País Valencià. Així doncs, es pot observar i comprovar que el Protocol d'À Punt no ha sigut executat encara i, que s'ha incorporat la perspectiva de gènere a tots els departaments de l'esmentada empresa. No obstant això, resulta fonamental continuar observant i estudiant els Plans d'igualtat d'aquesta entitat, per tal de comprovar si es produeixen millores, o si, per contra, la igualtat entre les treballadores i els treballadors no s'aconsegueix assolir. És a dir, es tracta d'un treball viu que necessita d'un anàlisi continuat de la situació de l'empresa estudiada.

Respecte a la bibliografia emprada en aquest TFM, s'han utilitzat els següents

documents: la Constitució espanyola de 1978; el Decret 133/2007, de 27 de juliol, del consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana; la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la directiva 76/207/CEE del consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; la Directiva del consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de bens i serveis i el seu subministrament; la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic; la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes; la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana; la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei orgànica 5/1982, d'1 de juliol, de l'estatut d'autonomia de la Comunitat Valenciana; la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal; el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, per el que es regulen els Plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors; el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic; el Reial decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i, l'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la conselleria de benestar social, per la qual es regula l'ús del segell «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats». Endemés, la lectura de la sentència del Cas Sanz, amb la informació extreta gràcies a les entrevistes, a facilitat poder conèixer millor la situació que van viure les treballadores a Canal 9 i, quin és l'ambient que es troba actualment a À Punt. Així doncs, la bibliografia al conjunt del present treball ha sigut important per tal de definir, explicar i comprendre millor què són els Plans d'igualtat. També, ha ajudat a conèixer dos casos pràctics d'empreses que compten amb aquest document. D'aquesta manera, s'ha pogut constatar, amb transparència, la veritat d'ambdós entitats valencianes. Nogensmenys, resulta fonamental exposar la dificultat a l'hora d'encontrar informació relativa a la situació d'assetjament que va tindre lloc a l'antiga Televisió pública valenciana. Així, únicament s'ha pogut realitzar aquesta part amb la informació extreta de les entrevistes, de la lectura de la sentència, de l'ordre de processament del Cas Sanz i dels articles periodístics que hi van ser elaborats. No obstant això, aquest TFM compta amb la bibliografia necessària per tal de poder explicar la matèria en qüestió. És a dir, la informació analitzada i contrastada ha sigut

suficient per a elaborar un treball al qual es presenta el passat i el present d'una entitat de telecomunicacions valenciana i, s'exposa el paper que els Plans d'igualtat tenen en la consecució de la igualtat.

Per aquest motiu, ha resultat d'interés redactar aquest treball, ja que, mitjançant la temàtica analitzada i les dos empreses comparades, la lectora i/o el lector pot conèixer la importància que radica en els Plans d'igualtat. Addicionalment, s'ha evidenciat que la mirada feminista pot modificar el comportament de les persones, generant així un espai lliure de masclisme i, per consegüent, de discriminacions i violències. A la nova Televisió pública valenciana no s'ha activat el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a en l'àmbit laboral, la qual cosa és, sense dubte, un bon indicador. Aquesta situació és explicada per la presentadora dels informatius del migdia i membre de la Comissió d'Igualtat d'aquesta entitat, que exposa que no han rebut cap denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

D'aquesta manera, es pot comprovar que, amb la bona aplicació dels Plans d'igualtat amb els seus Protocols, les empreses poden aconseguir la igualtat a l'àmbit laboral. Nogensmenys, si l'entitat no manifesta un compromís real de canvi i de millora de la qualitat de vida de les seues treballadores i treballadors, encara que es redacte obligatòriament aquest document, no s'assolirà realment la igualtat.

Cal destacar que el present TFM no ha sigut fruit d'una enumeració d'elements, sinó que el treball elaborat s'ha obtingut per mitjà de la lectura i la correlació de la informació obtinguda. Així, s'han extret les habilitats i aptituds generades a partir de les assignatures del Màster, en concret, les de l'especialitat d'Agent d'igualtat. Gràcies a la comprensió d'aquests coneixements, l'esmentat treball no compta únicament amb unes bases, sinó que també disposa de la capacitat necessària per tal d'interpretar la matèria analitzada i saber, doncs, formular les preguntes adequades. D'aquesta manera, es dona resposta a la qüestió que dona inici al TFM, exposant així el dinamisme d'aquest i mostrant, també, la importància que els esmentats documents tenen en la consecució de la igualtat a l'àmbit laboral.

Les esmentades eines s'adeqüen a la realitat de cada entitat, analitzant-les i desenvolupant un conjunt de mesures i objectius que l'empresa ha d'incorporar amb la finalitat d'aconseguir la igualtat.

Encara que els Plans d'igualtat siguen fruit de l'obligatorietat de la legislació, les empreses els necessiten. L'antiga Televisió pública valenciana n'és un bon exemple. Sense aquest document, l'entitat no és capaç de funcionar de forma correcta i, per tant, no genera un ambient igualitari en tots els seus departaments. L'empresa prima uns objectius que no troben relació amb el principi d'igualtat. Per aquest motiu, resulta fonamental que aquesta eina siga obligatòria per a les empreses.

El conjunt del TFM posseeix la perspectiva de gènere necessària per tal d'elaborar un treball la qüestió del qual siga la igualtat. D'aquesta manera, amb la utilització de les ulleres violeta, es conforma un treball al qual el feminisme és el principi bàsic que conforma les idees i la totalitat del treball. Endemés, s'exposa públicament que els Plans d'igualtat són documents feministes, ja que tracten de garantir la igualtat, erradicant les discriminacions i les violències que poden tindre lloc a les empreses.

En relació amb el contingut del present treball, aquest es troba constituït a partir de quatre capítols. Malgrat que cadascun d'aquests capítols tracten un tema diferent, tots s'uneixen en la mateixa matèria final: exposar a la lectora i/o el lector, que els Plans d'igualtat són ferramentes fonamentals per tal d'assolir la igualtat. Endemés, els capítols es troben desglossats en diferents apartats, que ajuden a transmetre els coneixements de forma correcta.

Així doncs, es procedeix a exposar els continguts de cada capítol que estructura l'esmentat TFM. El primer capítol es tracta d'una explicació detallada sobre els Plans d'igualtat. D'aquesta manera, es presenten les legislacions i normatives que els componen, l'estructura interna que han de seguir aquests documents i, finalment, la situació a Espanya. Encara que la matèria siga coneguda, resulta convenient una primera presa de contacte amb la seua regulació, per tal d'utilitzar-la després amb l'anàlisi posterior. Aquest capítol ha sigut elaborat mitjançant la lectura de normatives i de la legislació vigent.

El segon capítol trasllada la informació extreta dels Plans d'igualtat a la realitat d'una entitat. Així, s'explica primerament el context de l'elaboració d'aquest document per part de Canal 9, la seua estructura i el seu Protocol; per a, seguidament, presentar una situació real que va demostrar que el document no va ser aplicat amb intenció de millora. Així doncs, per a compondre aquesta part, s'han emprat les sentències, els articles periodístics, el Pla d'igualtat de l'esmentada entitat i les entrevistes realitzades a les treballadores de l'antiga Televisió del País Valencià.

El tercer capítol del treball exposa el Pla d'igualtat elaborat i instaurat per À Punt. Primer es presenta aquest document, mostrant doncs quan i com va ser redactat per l'esmentada empresa, quina és l'estructura que el conforma i quin és el seu Protocol. Després, es mostra públicament la situació que actualment viuen les treballadores i els treballadors de la nova Televisió pública valenciana. Per a poder elaborar aquest capítol, s'han utilitzat el Pla d'igualtat d'À Punt i l'entrevista realitzada a la treballadora i membre de la Comissió d'Igualtat d'aquesta entitat.

Finalment, el quart capítol resulta fruit d'una comparació de les dos Televisions públiques del País Valencià. Així, s'examinen i es relacionen els dos Plans d'igualtat i els dos Protocols, per tal de mostrar la diferència entre ambdós empreses. D'aquesta

manera, es tracta d'evidenciar el canvi que À Punt ha realitzat, amb la finalitat d'exposar al públic que encara que es tracte de la mateixa localització, no es tracta de la mateixa empresa. Així doncs, per a elaborar aquest últim capítol, s'han emprat els dos Plans d'igualtat amb els seus Protocols i, els documents legislatius.

Per concloure aquesta primera part del treball, resulta fonamental comentar la connexió que el present TFM té en relació amb les matèries exposades a l'especialització d'Agent d'igualtat que es troben al Màster. La principal causa és el tema tractat: els Plans d'igualtat. Una ferramenta que resulta clau, no únicament en l'erradicació de les desigualtats, sinó també en la figura de les professionals i els professionals que es dediquen a aquest ofici. Així doncs, l'anàlisi dels Plans d'igualtat serveix a mode d'introducció per tal de conèixer el treball que aquestes persones realitzen en les entitats.

Endemés, gràcies a l'elaboració de l'esmentat treball, he tingut l'oportunitat de comprendre i conèixer les funcions que les i els Agents d'igualtat desenvolupen a les empreses. D'aquesta manera, he pogut viure, quasi de primera mà, com són creats i instaurats els Plans d'igualtat, la importància que la perspectiva de gènere té en l'erradicació de les discriminacions i les violències i, la necessitat de la incorporació d'aquests documents a les entitats.

3. Objectius i hipòtesi de partida.

El present treball tracta de respondre a una qüestió fonamental a partir de la qual podrà conèixer-se millor la matèria d'estudi: són els Plans d'igualtat una eina proactiva per a l'erradicació de les discriminacions i violències directes i/o indirectes que poden patir les treballadores? Amb una bona aplicació dels Plans d'igualtat, les entitats poden ser motor de canvi en la societat i iniciar la igualtat de l'entorn laboral? D'aquesta manera, el que es pretén a partir de l'esmentat tema és aconseguir aprofundir en els coneixements de la matèria en qüestió, els Plans d'igualtat, podent així conèixer millor la seua estructura interna i les normatives per les quals s'obliga i fomenta l'ús de l'esmentada eina a les empreses.

Finalment, respecte als objectius s'han establert els següents: a) investigar el tema d'estudi; b) realitzar un treball de camp, com són les entrevistes, per tal de tindre fonts secundàries recolzades en els Plans d'igualtat analitzats al TFM; c) aconseguir informació relacionada amb la temàtica del treball; d) obtindre fonts primàries; i, e) demostrar, mitjançant proves, que els esmentats documents són fonamentals per tal d'erradicar les discriminacions i els assetjaments.

4. Aspectes metodològics.

La metodologia utilitzada en aquest TFM ha sigut la hipotètic-deductiva. Per mitjà de l'esmentat procediment, es parteix d'una hipòtesi que haurà de ser examinada i comprovada a través d'arguments teòrics i pràctics. D'aquesta manera, els Plans d'igualtat han sigut l'objecte principal de l'esmentat estudi. La finalitat radica en comptar amb la informació necessària per tal de proposar la hipòtesi de que es tracta de documents els quals, mitjançant el compromís real de les empreses, poden ajudar a l'erradicació de les discriminacions. Finalment, gràcies a les conclusions extretes, que han sigut revisades de forma empírica, ha pogut exposar-se el resultat de la investigació. Endemés, cal esmentar que s'ha utilitzat el mètode quantitatiu, amb les entrevistes realitzades, i la comparativa dels dos Plans d'igualtat analitzats. D'aquesta manera, s'ha executat l'anàlisi empíric.

Per una part, respecte als arguments teòrics empleats, el TFM compta amb una sèrie de documents que il·lustren el treball. Per l'altra part, quant als arguments pràctics, destaquen les entrevistes realitzades a membres importants d'RTVV. La primera, a dues treballadores i membres del Comité d'Empresa de Canal 9; mentre que la segona ha sigut realitzada a una membre de la Comissió d'Igualtat d'À Punt. La importància d'aquestes entrevistes radica en que, gràcies a elles, s'han extret dades qualitatives, fonamentades en l'observació.

II. MARC TEÒRIC

1. Els Plans d'igualtat. Obligatorietat i definició.

Segons la Reial Acadèmia Espanyola, la paraula «igualtat» és explicada, en la seua definició tercera, com un «Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones» (Real Academia Española, s.f., definició 3). Es tracta d'un concepte que ha estat contínuament lligat a les revolucions, un terme subversiu amb el qual les societats han lluitat amb la finalitat de millorar la seua realitat, aconseguint així diferenciar-se d'aquelles que no ho han incorporat.

Per consegüent, els Plans d'igualtat (en avant, PIs) incorporen l'esmentat principi d'igualtat. Han de ser instruments a l'abast de les empreses, amb la finalitat de que treballadores i treballadors disposen dels mateixos drets. Aquests documents són el resultat de la unió de nombroses mesures, com són les accions positives, que es creen per tal d'erradicar les desigualtats i les discriminacions que poden experimentar les treballadores a l'entorn laboral. En efecte, són documents que serveixen de guia per a eliminar les discriminacions, directes i indirectes, que es troben presents a l'àmbit

laboral. Per tal causa, l'objectiu principal dels Pls és garantir un clima d'unitat i equilibri entre les persones que formen part de la plantilla de l'empresa.

Han de ser redactats i executats per les entitats, ja siguen públiques com privades. D'aquesta manera, mitjançant el compromís real amb la consecució de la igualtat, han de procurar posar fi a les desigualtats i les discriminacions per raó de sexe que poden experimentar les treballadores al seu si. Com s'explica a la *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas* de l'Instituto de las Mujeres (en avant, IMs):

[...] [un Pla d'igualtat és un] instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (IMs, 2021, 5).

En conseqüència, aquests documents serveixen com a mecanisme de transformació i de canvi en les empreses que ho implementen, de forma transversal, en tots els seus departaments. Rellevància que és ratificada per una dels membres de la Comissió d'Igualtat de la nova Televisió pública valenciana, À Punt. D'acord amb la seua reflexió, els esmentats instruments són necessaris per tal d'aconseguir un ambient igualitari entre les treballadores i els treballadors d'una empresa. Nogensmenys, poden romandre en el temps, sense cap tipus de compromís real entre l'entitat i el document. És a dir, poden haver sigut escrits per l'obligatorietat de la legislació, però no comptar amb una implicació real i directa per part del conjunt de l'empresa. Segons Victòria Maso:

Un pla d'igualtat és una ferramenta fonamental. Primer, necessita visibilitat i divulgació dins de la plantilla. Necessita passar-la a un llenguatge molt senzill i que estiga visible per a la plantilla. I després, necessita un compromís real dels càrrecs que tenen poder dins de una empresa: des de la cúspide d'una piràmide, fins a càrrecs intermedis. I després, necessita una formació molt important de tota una plantilla, per a que no depenga de la voluntarietat de una professional per a implementar-lo o no implementar-lo. (15' 05").

Convé subratllar la responsabilitat que les entitats adquireixen mitjançant la implicació de redactar i incorporar Pls. Si la direcció d'una empresa empara aquests documents, serà més fàcil poder implantar el canvi a cadascun dels seus departaments. Endemés, resulta interessant redactar-los des d'una varietat menys formal del llenguatge. D'aquesta manera, el conjunt de la plantilla podrà llegir-los sense presentar cap problema en la seua comprensió.

1.1. Normes legals reguladores dels Plans d'igualtat.

Els Pls es troben regularitzats per normatives legals que especifiquen com han d'elaborar-se, quines empreses tenen l'obligació de redactar-los, a quines persones hi

estan dedicats, etc. Al País Valencià, són regulats inicialment per la Llei 9/2003, de dos d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes (en avant, LLIEDH). Aquesta legislació decreta, al seu article vint, que s'incentiva que les entitats valencianes elaboren PIs amb els quals tractar d'erradicar les discriminacions directes i indirectes, així com també les desigualtats que poden patir les seues treballadores (art. 20 LLIEDH, de dos d'abril).

A nivell nacional, la Llei Orgànica 3/2007, de vint-i-dos de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en avant, LOIEMH) és la legislació que estipula què són els PIs i la seua funcionalitat. Dins del tercer Capítol del seu Títol quart, els articles del quaranta cinc al quaranta nou, [en la seua redacció actual, en base al Reial Decret-Llei 6/2019, d'un de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (en avant, RDLMIO)] exposen no únicament la definició dels PIs, sinó també els principals continguts d'aquests documents i l'obligatorietat que les empreses posseeixen per tal d'incorporar-los. Així doncs, s'explica que el principi d'igualtat resulta fonamental per a garantir un espai lliure de discriminacions, per aquest motiu, la legislació imposa la creació de PIs. Endemés, s'anuncia que les entitats que estiguen conformades per cinquanta o més treballadores i treballadors, hauran d'elaborar, obligatòriament, PIs. Nogensmenys, les empreses amb una plantilla menys elevada, també podran crear aquests documents si així ho desitgen (art. 45 LOIEMH).

A continuació, s'exposa que els PIs són:

[...] un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (art. 46 LOIEMH).

Adicionalment, es presenta la creació d'un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, mitjançant el qual les entitats que elaboren aquests documents hi hauran d'enregistrar els seus PIs. Així mateix, la LOIEMH explica que la representació legal de les persones treballadores serà l'encarregada de conèixer, en profunditat, el document creat. També, que per mitjà de l'esmentada legislació, les entitats que incorporen PIs podran comptar amb diverses mesures per tal d'afavorir la igualtat. Finalment, amb la finalitat de que totes les empreses realitzen aquesta ferramenta, es dictamina que el Gobierno Español haurà d'establir mesures de foment de l'aplicació voluntària dels PIs a les xicotetes i mitjanes empreses (art. 46-49 LOIEMH).

L'RDLMIO, entre altres aspectes, vingué a modificar el règim de l'obligatorietat que

tenen les entitats a l'hora d'elaborar un PI, establint uns terminis escalonats d'obligatorietat, en l'adopció de PIs, des de la data de la seua publicació (01/03/2019):

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. (art. 1 RDLMIO).

Adicionalment, aquesta norma jurídica presenta la transparència que els PIs han de tindre. Així doncs, cal remarcar que els esmentats documents són plenament accessibles no únicament per a la plantilla de l'empresa, sinó també per a totes aquelles persones que desitgen llegir-los. A l'article segon, apartat Quinze de l'RDLMIO, modifica l'apartat 3 de l'Estatut dels Treballadors per a incloure que:

[...] [el comitè d'empresa] tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como [...] sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad [...] en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. (RDLMIO).

Endemés, a l'article 1, apartat Segon de l'RDLMIO, s'anuncia la creació d'una institució que controla l'esmentat document dins de cada entitat: la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, que després es desenrotllarà al RDPI.

Aquest organisme, format per persones que tracten de defensar els interessos dels treballadors i de les treballadores, al mateix temps que els representen, s'involucra en els PIs i en les mesures que s'ha de portar a terme per al compliment d'aquests documents. Manté el PI viu a l'empresa, organitzant doncs reunions per tal de millorar-lo i de donar-lo a conèixer.

D'aquesta manera, els PIs s'adeqüen i acomoden a cadascuna de les empreses que han de dur-los a terme. Es facilita així l'elaboració i posterior seguiment del document i de les mesures que s'han creat al PI amb la finalitat d'erradicar les desigualtats i les discriminacions per raó de sexe. Es tracta d'un document viu que es modifica segons els problemes i les necessitats que siguen manifestades per cada entitat. Per altra part, a aquesta norma jurídica es tracta, en profunditat, l'objectiu principal que assenyala per què les empreses han de posar en funcionament els PIs. S'exposa doncs el propòsit d'aquests documents. Una finalitat que ha de ser compartida per l'empresa. Tal com expressa aquesta normativa:

[...] los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes [...] y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género [...]. (RDPI).

Per tant, els PIs són utilitzats per les entitats com la ferramenta perfecta per a posar fi a les desigualtats que pateixen les treballadores. Però no són únicament empleats com a mecanisme de canvi front les discriminacions, sinó que també són contemplats com documents mitjançant els quals les empreses poden millorar la imatge que mostren al públic. D'aquesta manera, els PIs són eines que poden canviar la societat des de l'interior de les entitats que les apliquen.

1.2. Estructura dels Plans d'igualtat de les empreses.

Segons apunta la *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*, de l'IMs, els PIs es configuren en diverses fases:

Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad [...] Fase 2. Realización del diagnóstico [...] Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad [...] Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad [...] Fase 5. Evaluación del plan de igualdad [...]. (IMs, 2021, 7).

Així doncs, els PIs han de disposar d'aquestes etapes que distribueixen la informació que han d'oferir. En cadascuna de les fases, el PI aborda un assumpte diferent que és desenvolupat en profunditat per tal de mostrar el seu compromís real front a la igualtat. D'aquesta manera, cada punt tracta una temàtica concreta que explica com s'implanta l'esmentat document.

Els PIs són elaborats a partir del diagnòstic de situació. L'esmentada fase és explicada al RDPI, de tretze d'octubre. S'exposa doncs que primerament l'entitat ha de crear una Comissió Negociadora, per la qual donar inici a la deliberació que precedeix la primera fase del PI i, mitjançant la qual elaborar el diagnòstic de situació (art. 4-6 RDPI, de tretze d'octubre). Aquest organisme ha d'estar format, de manera paritària, per dos tipus d'intermediaris: els que encarnen a la plantilla de l'empresa i els que encarnen a l'entitat. Els representants de les treballadores i dels treballadors està compost per:

[...] el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. (art. 5 RDPI).

Nogensmenys, si l'empresa no compta amb representació del conjunt de treballadores i treballadors, es constituirà la institució amb els representants de l'entitat i els sindicats més representatius. Finalment:

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por

las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente. (art. 5 RDPI).

Com s'exposa al RDLMIO, cada empresa ha de comptar, entre altres, amb una Comissió Negociadora. Les seues competències es concreten a l'article 6 del RDPI. És per això que la comunicació entre aquest organisme i l'entitat resulta fonamental per tal d'elaborar i posar en funcionament PIs. El compromís de l'empresa sobre la igualtat real i efectiva de les seues treballadores és un punt important a destacar en la realització dels PIs i, també, en la forma en que aquests documents s'elaboren i s'apliquen.

Seguidament, a l'article set de l'RDPI, es detalla el contingut i el procés d'elaboració del diagnòstic de situació. Així, gràcies a la utilització d'indicadors quantitius i qualitius, poden ser destapats els problemes existents en matèria d'igualtat i, per consegüent, es pot realitzar un correcte PI. Aquest document inicial ha de comptar, com a mínim, amb aquests punts:

- a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (art. 7.1 RDPI).

S'explica també que el diagnòstic ha de referir-se al conjunt de l'organigrama, a tots els departaments i a les diverses oficines que l'empresa posseïska. Així doncs, la investigació inicial per la qual es redacta el PI, realitza un estudi exhaustiu de totes les característiques dels treballadors i de les treballadores de l'entitat, mostrant així:

[...] datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos. (art. 7.2 RDPI).

Endemés, el diagnòstic de situació ha d'estar present al PI que l'empresa realitze. D'aquesta manera, es podran observar, de forma breu, les deliberacions finals a les quals l'esmentada institució ha arribat i l'enfocament que es fa de l'entitat.

Pel que fa al contingut mínim i l'estructura dels PIs pròpiament dits, encara que la LOIEMH ja ho contemple, gràcies a la modificació del seu article 46 a partir del RDLMIO, és l'article 8 RDPI el que estableix que:

- 2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido: a) Determinación de las partes que los conciertan. b) Ámbito personal, territorial y temporal. c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o [...] un informe de diagnóstico de

cada una de las empresas del grupo. d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre [...]. e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad. f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos [...]. h) Calendario [...]. i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad. k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. (RDPI).

Nogensmenys, aquests documents podran incorporar mesures relacionades amb temàtiques no incloses a la legislació. Algunes d'aquestes possibles mesures són les relacionades amb «[...] violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [...]» (art. 8.3 RDPI).

La revisió del PI pot comportar també una modificació tant del diagnòstic de situació com de les mesures realitzades. D'aquesta manera, es pot confirmar que el PI no és un document immòbil. Per contra, es va modificant i actualitzant, incorporant així nous temes y matèries a abordar o millorant les que ja hi existeixen.

En relació amb el seguiment del PI, el RDPI apunta que ha de crear-se en cada empresa “una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan” (art. 9.5 RDPI) format per un grup de persones representants tant de la plantilla com també de la pròpia entitat. L'objectiu d'aquesta institució fer un control de l'esmentat document. Aquesta institució, deurà estar formada amb el mateix nombre de dones que d'homes, fomentant així la presència equilibrada dels sexes als departaments. Endemés, aquest òrgan estarà obligat a avaluar, conforme dicte el calendari del PI, les mesures que estiguen realitzant-se a l'empresa. Nogensmenys, aquesta normativa estipula que seran obligatòries «[...] al menos una evaluación intermedia y otra final [...]» (art. 9.6 RDPI). Amb aquesta institució, les entitats poden autoavaluar-se, descobrint doncs com millorar per tal de garantir la igualtat.

Finalment, els PIs compten també amb una sèrie de Protocols que fan la funció de mesures addicionals que han de ser implantades a les empreses. No obstant, aquests s'inicien en el moment en que qualsevol membre de la plantilla de l'entitat denuncia una situació relacionada amb la temàtica que tracta el Protocol.

III. MARC EMPÍRIC.

1. Context i instauració del Pla d'igualtat de Canal 9.

L'antiga Televisió pública valenciana, Canal 9, estigué en funcionament des de l'últim quart del segle XX fins al primer quart del segle XXI. Amb motiu de la LOIEMH, l'empresa va haver de redactar i d'instaurar un PI. No obstant, no es va acomplir aquesta obligació fins el trenta de novembre del 2010, solament tres anys abans del seu tancament, amb la implantació de l'esmentada eina (Poquet: 09' 24"). Segons explica la presentadora-locutora d'aquesta entitat, els comandaments superiors van decidir presentar el PI el dia internacional de l'eliminació de la violència contra la dona (09' 30"). L'objectiu era emparar-se en una data tan important com és el vint-i-cinc de novembre, amb la presentació d'una ferramenta que indicaria la seua voluntat de garantir el principi d'igualtat a l'entitat. Nogensmenys, l'esmentat propòsit va fracassar gràcies a la negativa per part de la Comissió d'Igualtat de l'empresa. Aquest òrgan, encara que lluitava per incorporar un PI a Canal 9, coneixia l'ambient que havia sigut creat a l'empresa. En conseqüència, va negar-se a que l'antiga Televisió pública del País Valencià restablira la seua imatge amb l'aprofitament d'un dia amb tanta repercussió i lluita feminista.

Cal destacar que, a causa de la incorporació tardana del PI, l'entitat va rebre una Inspecció sorpresa amb la que es va destapar que no s'estava respectant la legislació vigent:

“Una Inspecció de Treball que els demanava que presentaren a on estava el document d'igualtat, a on estava el Protocol, a on estava el mapa de gènere que s'havia de fer previ, el pla de riscos laborals”. (Poquet: 11' 50”).

A Canal 9, les treballadores i els treballadors es trobaven immersos en un clima enrarit. Per una part, els assetjaments sexuals havien assolat la plantilla. Per l'altra part, a la Comissió d'Igualtat, el Comitè d'Empresa i la Unió Sindical Obrera (en avant, USO, una institució que vetlava pels interessos de l'empresa) tractaven d'aconseguir que s'aprovara un dels dos PI que presentaven. No obstant, malgrat l'interès per part del Comitè d'Empresa d'implantar un PI amb el qual respectar la llei i comprometre's amb la igualtat, finalment es va aprovar el document de l'USO (Poquet: 12' 35"). En aquest context es va crear el PI amb el "*Protocolo de actuación frente al acoso laboral*". Tanmateix, com afirma la periodista i presidenta del Comitè d'Empresa de Canal 9, Salut Alcover:

“Ninguna de les dos coses ens va agradar. El Pla d'igualtat ens abstinguérem per no votar en contra, per que [...] estem mosatros en contra de que los hombres y las mujeres sean iguales? No, però això què aclareix? [...] I el Protocol crec que el votarem en contra.” (13' 17”).

Per altra part, el PI no va comptar amb una correcta difusió en l'entitat. Encara que sí es va mostrar a la pàgina web de Canal 9, no va ser presentat ni a les seues becàries i

becaris, ni tampoc a les persones que hi van efectuar les seues pràctiques professionals (Poquet: 22' 25"). En suma, en la nostra opinió, el PI que va presentar l'antiga Televisió del País Valencià, va ser un document que únicament va ser redactat per imposició de la Inspecció de Treball. És a dir, no hi havia voluntarietat d'instaurar un canvi real en l'empresa. Addicionalment, a causa dels problemes que Canal 9 acumulava, els comandaments superiors no pensaven posar el PI en funcionament. Tots els caps que havien sigut seduïts per la corrupció, intentaven no ser salpicats per aquesta. Així doncs, per a aquests dirigents, el PI no era una necessitat.

1.1. Característiques i estructura.

El PI de Canal 9 compta amb un índex en el qual es presenten els temes que hi seran tractats. El contingut comença amb una primera presa de contacte amb les persones que lligen aquest document, explicant-los el per què de la seua creació i aplicació. Així doncs, s'explica que el propòsit de l'esmentat document és fomentar el principi d'igualtat a l'empresa, a partir de mesures com l'acció positiva (Grup RTVV, 2010, 3). Endemés, s'assenyala la importància de que l'entitat estiga compromesa amb l'erradicació de les desigualtats i que els objectius que es formulen siguen assolibles. Respecte al seu marc legal, aquest es troba constituït tant per la legislació, com també per diverses normatives. Destaquen la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre, que modifica la directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball (en avant, DPEC); i, la Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre del 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de bens i serveis i el seu subministrament (en avant, DCABS) (Grup RTVV, 2010, 4).

Pel que fa al seu marc nacional, aquest es troba compost per la CE; la LOIEMH; i, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en avant, LEBEP) (Grup RTVV, 2010, 5). D'aquesta manera, el PI destaca els articles primer, novè i catorze de la CE, ja que als esmentats apartats es fa referència a la importància i l'obligatorietat de garantir el principi d'igualtat a la societat espanyola. Endemés, s'assenyala que la LOIEMH resulta fonamental per tal de conèixer que és i que significa la igualtat; i la disposició addicional octava de la LEBEP, que tracta sobre els PIs, exposa que les Administracions Públiques han d'incorporar PIs amb la finalitat de garantir la igualtat.

Finalment, respecte al seu marc autonòmic, l'esmentat PI està constituït per la LLIEDH;

el Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses a la Comunitat Valenciana (en avant, DCRVPI); i la Llei Orgànica 5/1982, d'1 de juliol, de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana (en avant, LLOEACV). Resulten fonamentals els articles deu i onze de la LLOEACV, que exposen la importància dels drets socials i de l'erradicació de les discriminacions. Addicionalment, l'esmentat PI exposa el Conveni Col·lectiu d'Empresa de Radiotelevisió Valenciana, Televisió Autònoma Valenciana, S.A. i Ràdio Autonomia Valenciana de la Comunitat Valenciana, com un document bàsic per a la creació del seu PI (Grup RTVV, 2010, 6).

A continuació, s'exposa el compromís de l'entitat enfront de la consecució de la igualtat. S'assenyala la importància d'erradicar dos tipus de discriminacions: la discriminació per raó de sexe i la discriminació indirecta. Endemés, s'anuncia la filosofia de l'esmentat PI, exposant doncs les seues màximes: flexibilitat, temporalitat, globalitat, dinamitat, ordre, transversalitat i coherència (Grup RTVV, 2010, 7-8).

Respecte al diagnòstic de situació, s'assenyalen, primerament, les categories que van ser analitzades a l'entitat. La finalitat era indicar si l'antiga Televisió pública valenciana era una empresa on el principi d'igualtat estava present en tots els seus departaments. Així doncs, el conjunt de temàtiques que van ser emprades en la seua creació, van ser les següents:

- a) Acceso al empleo. b) Clasificación profesional, promoción y formación. c) Retribuciones. d) Salud laboral. e) Conciliación de la vida familiar, personal y laboral. f) Comunicación y lenguaje no sexista. (Grup RTVV, 2010, 10).

Nogensmenys, s'exposa que l'apartat de Salut laboral es troba compost tant per l'ordenació del temps de treball, com també per la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe (Grup RTVV, 2010, 10). Endemés, s'explica que, per tal d'erradicar aquests tipus de violència, el PI compta amb un Protocol que s'activarà si qualsevol membre de la plantilla denuncia.

En segon lloc, s'indiquen els resultats obtinguts a partir de l'anàlisi, qualitatiu i quantitatiu, de les temàtiques presentades (Grup RTVV, 2010, 36). Pel que fa a l'accés a l'ocupació, s'assenyala l'obligació de Canal 9 respecte a la consecució de la igualtat en tots els seus departaments. Consegüentment, l'empresa, amb la finalitat d'eliminar els treballs feminitzats o masculinitzats, havia de promocionar la selecció a ambdós sexes, erradicant així la discriminació indirecta o directa per raó de sexe (Grup RTVV, 2010, 11). Respecte a la classificació professional, promoció i formació, s'exposa que el diagnòstic de situació va evidenciar la importància d'incentivar la conciliació de la vida professional amb la personal (Grup RTVV, 2010, 12). L'objectiu era aconseguir que les dones pogueren treballar en l'esmentada entitat, afavorint així la igualtat real

en l'àmbit laboral. Quant a les retribucions, la primera fase del PI va indicar una diferenciació de salaris entre ambdós sexes (Grup RTVV, 2010, 12). Pel que fa a la salut laboral, s'explica que mitjançant el *Protocolo de actuación frente al acoso laboral* de l'entitat, s'aconseguiria donar a conèixer al conjunt de la seua plantilla que és l'assetjament laboral (Grup RTVV, 2010, 14). En relació amb la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, s'anuncia la seua envergadura dins del PI. Endemés, s'assenyala que, a partir de les dades qualitatives obtingudes per mitjà del diagnòstic de situació, s'havia confirmat que a Canal 9 no s'exercia la corresponsabilitat, ja que les treballadores i els treballadors no tenien coneixement dels mecanismes que l'empresa oferia (Grup RTVV, 2010, 14). Per últim, respecte a la comunicació i el llenguatge no sexista, s'explica que, mitjançant les dades qualitatives, s'havia observat que la plantilla de l'entitat no estava formada en aquesta matèria (Grup RTVV, 2010, 16).

A continuació, es presenten els propòsits del PI i la forma en que serien implantats a l'empresa. L'objectiu principal de l'esmentat document es troba relacionat amb la transversalitat del principi d'igualtat. Així doncs, s'exposava la importància de formar a la plantilla de Canal 9 en perspectiva de gènere (Grup RTVV, 2010, 17). Seguidament, es mostren els diferents objectius i mesures que serien aplicats en cada categoria analitzada per l'entitat. Respecte a l'accés a l'ocupació, el propòsit consistia en erradicar la discriminació indirecta o directa en el transcurs de la selecció del personal (Grup RTVV, 2010, 18). Quant a la classificació professional, promoció i formació, l'objectiu es basava en garantir el principi d'igualtat en els esmentats àmbits, eliminant les possibles discriminacions i infrarepresentacions, per mitjà de documents relacionats amb la sensibilització i d'un seguiment de l'evolució d'aquesta àrea (Grup RTVV, 2010, 19-21). Pel que fa a les retribucions, la finalitat radicava en fomentar que els treballadors, mitjançant la sensibilització, aplicaren la corresponsabilitat (Grup RTVV, 2010, 22). Respecte a la salut laboral, s'exposa que el seu propòsit es basava en emparar a la plantilla de Canal 9 contra l'assetjament laboral, impulsar la salut laboral a partir de les ulleres violeta, lluitar enfront de la violència masclista en l'empresa i, promoure un espai segur per tal de que les treballadores embarassades pogueren compaginar la lactància amb el treball (Grup RTVV, 2010, 22-23). Quant a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, l'objectiu consistia en garantir la conciliació a partir de l'aplicació de mesures de sensibilització i de campanyes informatives (Grup RTVV, 2010, 24-25). Finalment, pel que fa a la comunicació i el llenguatge no sexista, el propòsit radicava en impulsar el llenguatge no sexista en Canal 9, per mitjà de l'aplicació d'un document al respecte (Grup RTVV, 2010, 25-26). Respecte a la fase de seguiment i avaluació, s'exposa que l'esmentat PI comptava

amb una avaluació anual, per tal de comprovar la correcta aplicació de les mesures en l'entitat i, en cas que fora necessari, incorporar-ne altres (Grup RTVV, 2010, 27). Endemés, s'establia una avaluació anual. Pel que fa a la seua vigència, el PI de Canal 9 exposava una duració de quatre anys (Grup RTVV, 2010, 29). Nogensmenys, s'explica que el document seria inspeccionat si existira una llei que obligara a modificar-lo. Quant al seu calendari, aquesta fase, encara que es manifesta en totes les mesures elaborades, no es troba delimitada per anys ni per quadrimestres, sinó únicament en el període de temps que durara el PI (Grup RTVV, 2010, 81-107). Addicionalment, incorpora un apartat d'annexos al qual s'amplia la informació, al mateix temps que es presenten les dades relatives al *Protocolo de actuación frente al acoso laboral*.

1.2. El *Protocolo de actuación frente al acoso laboral* de Canal 9.

Dins del PI de l'antiga Televisió pública del País Valencià, complint amb l'estipulat per la LOIEMH, es troba, al seu annex tercer, l'anomenat *Protocolo de actuación frente al acoso laboral*. L'esmentat document exposa el procés que calia d'efectuar-se si qualsevol membre de la plantilla es declarava víctima d'assetjament sexual, assetjament moral o assetjament per raó de sexe.

Segons s'explica, l'objectiu d'aquest procediment era comptar amb un mètode d'actuació que seria aplicat en el moment en que hi haguera constància d'una denuncia d'assetjament laboral dins de l'empresa (Grup RTVV, 2010, 109). Addicionalment, s'exposa que l'entitat, al seu conjunt, es trobava implicada en la lluita per tal d'erradicar tres tipus d'assetjaments: «[...] moral, [...] sexual y/o [...] por razón de sexo» (Grup RTVV, 2010, 110). Canal 9 es comprometia així a respectar les legislacions i, per consegüent, mantindre un correcte entorn de treball.

Nogensmenys, segons aquest procediment, tot tipus d'assetjament que poguera patir-se a l'antiga Televisió pública valenciana era tractat com assetjament laboral. Això pot comprovar-se no únicament al nom del Protocol, sinó també a l'explicació del propòsit de l'esmentat procés. En tots dos casos s'al·ludeix a l'assetjament laboral. D'aquesta manera, no es diferencia la terminologia i, per consegüent, no es va complir amb el que determina la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la Funció Pública Valenciana (en avant, LLOIG). És a dir, tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe van ser englobats dins de l'assetjament laboral.

Tanmateix, resulta fonamental ressaltar que l'esmentat Protocol acull un apartat amb definicions breus en les quals s'explica què és l'assetjament sexual, què és l'assetjament per raó de sexe i què és l'assetjament moral. Respecte a l'assetjament

moral, s'exposa com a sinònim el *mobbing*. D'aquesta manera, es recolzava el declarata l'NTP 476 de l'Instituto Nacional de Seguridad e Higiene al Trabajo (Grup RTVV, 2010, 111). S'apunta que l'esmentada paraula, que fa referència a la violència a l'entorn laboral, descriu l'assetjament moral ja que dins del *mobbing* pot produir-se la violència psicològica (Martín Daza y Pérez Bilbao 1998, 1). En relació amb l'assetjament sexual, el Protocol no únicament al·ludeix a la descripció que la LOIEMH fa, sinó que també inclou que «La acción ejercida por el acosador debe ser indeseada y rechazada por quién la sufre» (Grup RTVV, 2010, 111). Així doncs, la definició d'assetjament sexual estava relacionada amb la negativa que la víctima havia de fer per tal de que el seu cas fora considerat com assetjament sexual. Amb l'esmentada descripció, hi podien quedar fora les víctimes que, per temor a les conseqüències i a les amenaces, no rebutjaren a l'assetjador. Per últim, l'assetjament per raó de sexe és també exposat a partir de la definició realitzada per la LOIEMH.

Al Protocol s'assenyala també la creació d'una sèrie de mesures que tenien la funció de previndre l'assetjament recollit a l'esmentat document. Aquestes mesures tractaven de difondre el *Protocolo de actuación frente al acoso laboral*, de formar a la plantilla de l'empresa en mediació, de millorar el seu comportament i bones pràctiques i, de crear i emetre una guia en la qual fora explicat el Protocol (Grup RTVV, 2010, 114).

S'explica que el procediment que es posava en funcionament en cas de que qualsevol membre de la plantilla patira assetjament laboral, comptava amb dues vies:

Procedimiento Informal, cuyo objeto es la solución de la situación a través de la mediación y conciliación entre las partes con la intervención del Equipo de Mediación y Atención. Procedimiento Formal, cuyo objeto es la instrucción del asunto por parte de la Comisión Instructora y la propuesta de medidas a adoptar. (Grup RTVV, 2010, 120).

D'aquesta manera, s'enuncia que el propòsit era, mitjançant l'empara a la víctima i a les treballadores i/o treballadors relacionats amb l'assetjament, el compliment del Protocol. Endemés, s'apunta que, sempre que hi hagen proves considerables de l'existència de qualsevol tipus d'assetjament, els organismes responsables d'aquest Protocol, l'Equipo de Mediación y Atención i, la Comisión de Instrucción, serien els responsables de separar a la víctima del seu assetjador a l'àmbit laboral. Addicionalment, s'assenyala la importància que el contacte físic tenia en la implantació del Protocol. Nogensmenys, aquest contacte únicament era causa suficient per a executar l'esmentat document, si s'estimava contraproductiu (Grup RTVV, 2010, 120). Cal destacar que, amb la finalitat de salvaguardar la identitat de la víctima, li era concedit un codi al seu expedient i als treballadors i/o treballadores involucrades (Grup RTVV, 2010, 120). Per finalitzar, s'exposa que en qualsevol d'ambdós vies, la informal

i la formal, les accions realitzades serien tutelades en la Subdirección de Recursos Humanos y Materiales (Grup RTVV, 2010, 121).

Per una part, el Procediment Informal tractaria de resoldre l'assetjament mitjançant la intervenció i la coordinació de l'Equipo de Mediación y Atención amb la víctima i l'assetjador. L'esmentat mètode tindria començament en el moment en el qual la víctima denunciara, tant de forma presencial com també per mitjà de la Persona de confiança, a través d'un document a l'Equipo de Mediación y Atención. L'esmentada institució seria l'encarregada d'executar el Procediment una vegada considerara que s'havia produït un cas d'assetjament. Així doncs, tindria la funció d'interrogar tant a l'assetjador com a la víctima, per tal de determinar un desenllaç que seria constatat per les dues parts i, aprovat per aquestes, com a màxim, en cinc dies. D'aquesta manera, l'Equipo de Mediación y Atención manifestaria el resultat del mètode a la Direcció de l'empresa. El Procediment Informal conclouria tant amb la solució aprovada per la víctima i l'assetjador, com també amb la redacció d'un expedient disciplinari, en quinze dies com a màxim, a la part que es negara a consentir la solució (Grup RTVV, 2010, 121-122).

Per l'altra part, al Procediment Formal la Comisión de Instrucción actuaria interposant mesures per tal d'erradicar l'assetjament. Així doncs, tindria començament no únicament una vegada el Procediment Informal no hi haguera funcionat, sinó també en el cas de no hi haver-se produït. En aquest últim supòsit el Procediment començaria de la mateixa manera que al mètode Informal, no obstant, la denúncia seria enviada a la Comisión de Instrucción. D'aquesta manera, l'esmentat organisme interrogaria a la víctima, l'assetjador i al personal de l'empresa que puga verificar o no la denúncia. Posteriorment, en un màxim de trenta dies, la institució redactaria un acta al qual o bé s'exposarien les mesures per tal d'erradicar l'assetjament, o bé es desestimaria la denúncia:

[...] porque considere que las pruebas no son concluyentes o que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el presente protocolo. (Grup RTVV, 2010, 123).

El Procediment Formal conclouria de la mateixa manera que el Procediment Informal. Per finalitzar, s'exposa que únicament s'impulsarien sancions en el cas que la denúncia tinguera com a finalitat perjudicar al possible assetjador i, també, si es viola la intimitat de la víctima i/o de l'assetjador (Grup RTVV, 2010, 124). Endemés, si l'assetjador no és acomiadat o desplaçat de l'entitat, la Direcció de Canal 9 deuria d'implantar mesures amb la finalitat de que no concorregueren pels mateixos espais de l'empresa. Addicionalment, seria la víctima la que tindria l'opció de decidir si continuar a l'entitat o traslladar-se (Grup RTVV, 2010, 124).

A l'esmentat annex, s'assenyala també la creació dels anomenats Comisión de Instrucción i Equipo de Mediación y Atención (Grup RTVV, 2010, 115). Aquests dos organismes tenien la responsabilitat de mantindre l'anonimat tant de les víctimes com també dels assetjadors. En el cas de mantindre qualsevol tipus de vincle, directe o indirecte, amb aquestes persones no podien participar en el recurs de la denúncia (Grup RTVV, 2010, 115).

L'Equipo de Mediación y Atención, que estava format per un membre representant de l'entitat i un membre representant sindical, tenia la responsabilitat d'executar el procediment informal (Grup RTVV, 2010, 116). Endemés, es tractava d'una institució paritària, separada de la Comisión de Instrucción. La seua responsabilitat era intervindre durant el recurs, posant fi a la querella mitjançant proves. També havia de realitzar un informe final, en el qual exposar el desenllaç del litigi i fer un seguiment durant els tres mesos posteriors, per tal de comprovar l'eficàcia de les mesures imposades. No obstant això, en el cas de no poder demostrar que s'havia produït una situació d'assetjament, aquest organisme tenia la funció de comprovar que aquesta situació no es desencadenava (Grup RTVV, 2010, 117).

La Comisión de Instrucción, que estava formada per dos membres triats per l'entitat i dos membres triats per la Comisión de Igualdad, era també paritària (Grup RTVV, 2010, 117). Les seues responsabilitats estaven dividides entre la Presidencia i la Secretaría. Mentre que la primera havia d'executar tot el que tinguera relació amb el Protocol, la segona havia de realitzar totes les gestions resultants d'aquest (Grup RTVV, 2010, 118). Així mateix, també es va crear la posició de la Persona de confianza. Aquest individu, que fa honor al seu nom, havia de ser membre de la plantilla de l'entitat i gaudia de la possibilitat de fer companyia a la víctima en el transcurs del procediment (Grup RTVV, 2010, 116).

D'aquesta manera, el Protocol comptava amb tots els components necessaris per tal d'actuar de manera correcta, erradicant així els assetjaments a l'empresa i garantint la igualtat en tots els seus departaments.

1.3. Introducció d'un cas pràctic: el Cas Sanz.

Vicente Sanz Monlleó va ser un funcionari que, nascut a la localitat d'Almenara, situada a la província de Castelló, va arribar a importants càrrecs de política del Partit Popular (en avant, PP), fins i tot, el de la presidència d'aquest partit a la ciutat de València (Gómez, 1994, 54). A conseqüència del poder que havia aconseguit amb la política, va ser designat pel Ministre de Treball del Gobierno del PP, Eduardo Zaplana, secretari general tècnic i cap de les treballadores i treballadors d'RTVV. D'aquesta

manera, es va convertir en un home amb molta influència tant a la política, com també a la Televisió pública valenciana, on va comptar amb nombroses i importants funcions que havia d'executar a l'empresa (Manual de Funcions, RTVV: 11-13).

La seua posició el va constituir en el treballador que decidia les persones que entraven a Canal 9 i les que eren acomiadades de l'empresa. L'augment del poder el va convertir en un treballador corromput, que feia ús del seu càrrec dins de l'entitat per tal d'aconseguir els seus objectius tant polítics, com també personals. Segons una de les presentadores-locutores de Canal 9 entrevistades, va tindre lloc un assetjament laboral contra les persones alienes al PP (Poquet: 01' 26"). Aquest maltractament va ser l'avantsala de la violència que, seguidament, va exercir. Vicente Sanz Monlleó exercia un comportament i una posició dominant front la plantilla de l'empresa. Aquesta actitud anava acompanyada d'una mentalitat masculista, ja que va tractar a les treballadores de l'empresa com mercaderies. Aquest comportament que es troba directament relacionat amb la masculinitat hegemònica, va ser explicat per la sociòloga Raewyn Connell com:

[...] la configuración de práctica genérica que encarna la respuesta corrientemente aceptada al problema de la legitimidad del patriarcado, la que garantiza (o se toma para garantizar) la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres. (Raewyn Connell 1995, cit. en Martino Bermúdez 2013, 286).

D'aquesta manera, el secretari general tècnic i cap de personal de l'antiga Televisió pública del País Valencià va emparar-se en la masculinitat hegemònica, per tal de ratificar la seua masculinitat, assetjant sexualment a les treballadores de l'entitat. És a dir, amb la intenció de mantindre els estàndards del que la masculinitat hegemònica exposa sobre què ha de ser un home i com ha de comportar-se, va controlar i assetjar, almenys, a tres treballadores.

La violència sistèmica que Vicente Sanz Monlleó va realitzar sobre les treballadores, malgrat que va estar amagada de la resta de personal treballador de Canal 9, va estar secundada per part dels dirigents de l'empresa, que van permetre el seu comportament. Aquest és el cas del director general de la cadena de Televisió pública valenciana, José López Jaraba.

L'anomenat Cas Sanz va esclatar el divendres dènou de febrer del 2010 al periòdic El País (Torrent y Garrido, 2010). Aquell dia, les tres treballadores víctimes d'assetjament sexual van decidir interposar una denúncia, amb el propòsit d'erradicar la violència sexual que estaven patint. Van declarar que Vicente Sanz Monlleó les assetjava sexualment, de forma continuada, des dels últims mesos del 2007, tant en l'àmbit públic com també al privat. Els assetjaments sexuals van estar acompanyats d'una

vigilància diària sobre les tres treballadores. L'objectiu era aconseguir que cap de les tres víctimes poguera demanar auxili (Garrido, 2010). Mitjançant l'ús del xantatge sexual, Vicente Sanz Monlleó va aconseguir el seu propòsit. Les víctimes, per la seua part, no van poder rebutjar les seues demandes, ja que l'assetjador els infonia temor, amenaçant-les de forma continuada (Garrido, 2010).

Endemés, les víctimes van exposar l'odissea que els va suposar acostar-se al director general. José López Jaraba va mostrar així una actitud còmplice. Va quedar evidenciat que ell coneixia que el secretari general tècnic i cap de personal de l'empresa estava assetjant a les tres treballadores. De manera paral·lela, les tres víctimes van tractar també de parlar amb la delegada sindical de la USO, amb un polític amb qui una de les tres treballadores tenia amistat i amb Lola Johnson, la directora dels informatius i d'RTVV. En tots tres casos, les víctimes no van ser recolzades.

De manera paral·lela, l'assetjador va declarar al jutí que José López Jaraba sí que era coneixedor de que hi havia tres treballadores que volien denunciar els assetjaments sexuals. Per aquest motiu, els partits polítics van exigir l'acomiadament, no solament del director general de la cadena de Televisió pública valenciana, sinó també de totes i tots els directius de Canal 9 que, encara que coneixien els assetjaments sexuals, no van posar mesures per a erradicar-los (Beltran y Garrido, 2010).

El procés judicial del Cas Sanz va concloure amb la declaració que va haver-hi assetjament sexual. Al llarg del jutí, es va demostrar que les tres treballadores, mitjançant els assetjaments sexuals, el control i les amenaces, varen decidir establir-se, per culpa del pànic, en un domicili les dades del qual eren confidencials, fins i tot per als seus familiars (Torrent y Garrido, 2010). Així mateix, les tres víctimes van ser diagnosticades amb trastorns, quadres depressius, ansietat i estrès posttraumàtic, per la qual cosa van tindre que ser tractades amb antidepressius i calmants (SAPV 702/15).

Finalment, la sentència, que es va dictar en la sessió de l'Audiència Provincial de València (en avant, SAPV) realitzada el vint-i-set d'octubre del 2015, va fallar que per l'acusat s'havien realitzat sis delictes (SAPV 702/15). Addicionalment, el Tribunal va decretar que, tant l'assetjador com la pròpia cadena de Televisió pública valenciana, havien d'indemnitzar econòmicament a les tres víctimes (SAPV 702/15). Endemés, l'assetjador sexual va ser cessat del seu treball i va ser condemnat amb tres ordres d'allunyament (SAPV 702/15). En conclusió, el jutjat va determinar que Vicente Sanz Monlleó es va aprofitar de la seua influència i del seu poder dins de la cadena de Televisió pública del País Valencià i, que la pròpia empresa va ser còmplice dels assetjaments sexuals.

El Cas Sanz va evidenciar la necessitat d'incloure en les empreses, no únicament la

perspectiva feminista en cadascun dels seus departaments, sinó també un conjunt d'accions amb les quals es pogueren erradicar les desigualtats. Posava de manifest la importància de comptar amb PIs i mesures que empararen a les treballadores en cas de patir qualsevol tipus d'assetjament.

IV. CONTEXT I INSTAURACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'À PUNT.

Pel que fa a la nova Televisió pública del País Valencià, À Punt, creada el vint-i-cinc d'abril del 2018 també compta, tal com obliga la LOIEMH, amb un PI. Encara que l'esmentat document va ser presentat al 2020, en paraules de la presentadora dels informatius, és tracta d'un document «ambiciós» (Victòria Maso: 11' 01"). Aquest PI va ser el resultat d'una tasca, on l'esmentada treballadora, membre també de la Comissió d'Igualtat d'aquesta empresa, va analitzar l'esquema que presenten els PIs i els Protocols d'algunes entitats (13' 49"). D'aquesta manera, es va redactar un document que no únicament fora fidel a la legislació vigent, sinó que també fora semblant als PIs que existien. Nogensmenys, en base al RDPI es va haver de detindre la seua elaboració a conseqüència d'una sèrie de defectes:

Destaca la falta de dos documentos que se tienen que anexar a la petición y de los que el Ente aún no dispone: la auditoria de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y la descripción de puestos de trabajo. (Gozalbo y Devís, 2021).

Malgrat que l'esmentat document no és el definitiu i cal fer, doncs, ajustos per tal de completar-lo, es pot considerar que els continguts bàsics del PI definitiu seran similars. Per aquest motiu, s'ha emprat aquest document per a la seua anàlisi.

1.1. Característiques i estructura.

A l'índex principal del PI d'À Punt, s'indiquen els diferents apartats que conformen l'esmentat document. En primer lloc, es realitza una ràpida presentació de les persones responsables de la nova Televisió pública valenciana i amb una explicació de la implicació que aquesta entitat té respecte al principi d'igualtat. Així doncs, s'exposa que À Punt es troba compromesa amb l'esmentada màxima, ja que aspira a convertir-se en un referent social, respecte a la integració de la perspectiva de gènere de forma transversal en la societat (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 3). Addicionalment, s'assenyala que l'empresa, al tractar-se d'un mitjà de comunicació públic, atén a l'article trenta-sis de la LOIEMH, on s'exposa que:

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y

hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres. (LOIEMH).

A continuació, es presenta la Comissió d'Igualtat. Aquest òrgan, de caràcter obligatori per a les entitats que elaboren un PI, ha de crear, impulsar i examinar l'esmentat document. Es troba composta per dos categories de representants: la dels membres de la plantilla de l'empresa i la dels de la pròpia empresa (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 6). La importància de la Comissió d'Igualtat radica en que és l'organisme que ha de garantir que el PI es respecte a l'empresa. Addicionalment, tindrà la responsabilitat de mostrar l'esmentat document tant a les persones dirigents de l'entitat, com als sindicats que vetlen per les treballadores i pels treballadors. És a dir, supervisarà que el PI siga efectuat correctament, erradicant les desigualtats existents. Per aquest motiu és important que tota l'empresa estiga compromesa amb aquest document.

Respecte al marc legal del PI, a l'esmentat document es fa referència tant al marc europeu, com al marc estatal i al marc autonòmic. Per una banda, pel que fa a l'europeu, s'explica la importància que els Tractats han tingut en la lluita per tal d'erradicar les discriminacions entre els sexes. Així doncs, s'assenyala que el Tractat de Roma del 1957, el Tractat de Maastricht del 1993 i el Tractat d'Amsterdam del 1997, van ser el detonants que van propiciar, en Europa, el canvi favorable cap a la igualtat. Endemés, s'exposa que a l'any 2000 es va crear la Carta de Drets Fonamentals. Un document destacat, ja que unifica totes les mesures d'acció positiva i els drets obtinguts mitjançant els tres Tractats (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 7).

Per l'altra banda, quant al marc estatal, es comenta que el PI es troba conformat, com ha pogut comprovar-se anteriorment, per la LOIEMH. No obstant això, l'esmentat document és configurat també per Directives, Reials Decrets i per la Constitució (en avant, CE). En primer lloc, la CE declara, com ha sigut anunciat amb anterioritat, la importància del principi d'igualtat en el territori espanyol. Aquesta màxima modela el país, propiciant un espai que aspira abstenir-se de tot tipus de discriminacions, directes i/o indirectes. En segon lloc, tant la DPEC com la DCABS que anuncien la implantació de les mesures necessàries per tal d'assolir la igualtat en l'àmbit laboral. En últim lloc, l'RDLET; el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de trenta d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en avant, RDLEBEP); i l'RDLMIO, modifiquen i incrementen els objectius i les mesures, amb la finalitat de millorar les condicions laborals de les treballadores. Addicionalment, es comenta la importància que l'ET, concretament al seu article vint-i-huit, té en garantir l'erradicació de les desigualtats econòmiques (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació,

2020, 14).

Finalment, en relació amb el marc autonòmic, s'exposa que tant la LLIEDH com la DCRVPI gestionen la igualtat al País Valencià. D'aquesta manera, administren no únicament les mesures que hauran d'incloure els PIs, sinó també la institució que els regeix i quines empreses han d'estar obligades a redactar i implantar PIs (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 16).

Pel que fa a la vigència, s'assenyala que té una validesa de tres anys, és a dir, des del 2020 fins al 2023. Endemés, s'exposa que la redacció del successiu PI s'iniciarà de forma prèvia a la clausura de la validesa de l'actual PI, concretament, tres mesos abans del seu tancament (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 17).

En relació amb les etapes que el configuren, aquest document es troba integrat per totes les fases que, segons explica la *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas* de l'IMS (IMS, 2021, 3), ha de posseir un PI. Així doncs, es descriu, primerament, el diagnòstic de situació. Segons s'explica, aquesta primera etapa va ser desenvolupada pel Grup CONSIDERA S.L., una entitat aliena a l'empresa i, per tant, a la Comissió d'Igualtat (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 17). D'aquesta manera, el PI d'À Punt va ser configurat des de l'objectivitat. Endemés, els objectius del diagnòstic de situació es van establir amb la finalitat de poder localitzar si l'entitat disposava «[...] de pràctiques que podien comportar situacions de discriminació» (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 17). Nogensmenys, també es van estipular per tal de conèixer si l'empresa comptava amb una presència equilibrada als seus departaments i si la igualtat de gènere era una matèria que el personal dirigent d'À Punt controlava. D'aquesta manera, les matèries que van ser emprades a l'hora d'avaluar l'entitat van ser les següents:

Distribució de la plantilla (estructura, situació personal, tipus de relació laboral i segregació horitzontal i vertical). Accés i promoció. Formació [encara que en aquell moment no es podia comptar amb un pla de formació]. Desenvolupament del treball i torns. Salaris [encara que en aquell moment estava en rodatge el sistema propi de nòmines]. Conciliació i corresponsabilitat. Conflictivitat laboral: assetjament sexual i violència. Percepció d'igualtat. Imatge i comunicació (llenguatge no sexista, contingut violència de gènere). (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 18).

El propòsit principal era, mitjançant una valoració quantitativa i qualitativa de l'empresa, fer una estimació de la conjuntura de l'entitat. És a dir, mostrar si a À Punt, abans d'instaurar el seu PI, hi havia o no igualtat en tots els seus departaments. El resultat d'aquesta primera fase va exposar que la nova Televisió pública valenciana comptava amb pràcticament el mateix nombre de treballadores que de treballadors: dos-cents

vint-i-set enfront de dos-cents seixanta-dos, respectivament (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 17). Addicionalment, a l'esmentada entitat, mitjançant el Diagnòstic Organitzacional amb Perspectiva de Gènere, es va assenyalar que les treballadores i els treballadors no eren, en la pràctica, tractats de manera igualitària. És a dir, existien departaments i tasques masculinitzats o feminitzats, segregació vertical i horitzontal, escassejava la conciliació i la corresponsabilitat, etc. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 18-20).

A continuació, es formula la filosofia que dirigeix l'esmentada empresa. Per mitjà de la transversalitat del principi d'igualtat, el PI d'À Punt compta amb el següent sistema: corresponsabilitat, igualtat i no discriminació, participació, cooperació departamental, no neutralitat de les intervencions, i visibilitat de les dones (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 21-22).

Addicionalment, l'esmentat PI compta amb quatre línies decisives que seran implantades amb la finalitat de crear una atmosfera igualitària en l'entitat. Aquests itineraris obliguen a la nova Televisió pública del País Valencià a obtenir una presència equilibrada en tots els seus departaments; a disposar de mesures amb les quals fomentar la corresponsabilitat i la conciliació; a transmetre la informació des de la perspectiva de gènere; i, a aplicar l'esmentada mirada a través de les ulleres violeta en l'àmbit de la salut (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 23-55). Endemés, compten amb l'ajuda de mesures i indicadors que tenen l'objectiu d'aconseguir els seus propòsits, eliminant així les desigualtats existents a l'empresa. Respecte als objectius, posseeix tant quantitius com també qualitius, amb els quals s'incrementarà la informació obtinguda. Posteriorment, incorpora el calendari, un cronograma i un pressupost. D'aquesta manera, s'exposa quan es desenvoluparà cadascuna de les mesures que seran posades en funcionament a l'empresa i la quantitat de diners que es destinarà a la seua execució.

En relació amb la fase de seguiment i avaluació, el PI explica que serà la Comissió d'Igualtat la que efectuarà la revisió de l'esmentat document, amb la finalitat de comprovar si les mesures implantades han millorat la situació de la plantilla de l'empresa. Encara que haurà de reunir-se cada tres mesos, si qualsevol membre de la plantilla denuncia assetjament per raó de sexe o assetjament sexual, l'esmentada institució estarà obligada a reunir-se, com a màxim, cinc dies després de conèixer el cas (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 65). Aquest òrgan operarà com una Comissió de seguiment d'igualtat que actuarà de forma conjunta amb la Comissió d'assessorament. Respecte a la inspecció, aquesta es realitzarà de forma anual (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 68). Addicionalment, el PI presenta una sèrie de documents que seran redactats per la Comissió d'Igualtat.

Finalment, es presenta l'explicació d'una compilació de paraules relacionades amb les discriminacions i el principi d'igualtat. D'aquesta manera, les treballadores i els treballadors d'À Punt poden conèixer la terminologia associada amb la perspectiva de gènere. Endemés, s'exposa el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral; el Protocol per al desenvolupament i l'actuació de mesures contra la violència de gènere; i, el Protocol davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 75-137). Aquests tres Protocols es troben desenvolupats en profunditat a cadascun dels seus apartats. D'aquesta manera, es fa una explicació detallada de què són i per què han de ser executats; quins són els seus propòsits; on caldrà implantar-los i quines institucions hi participaran; i, el seu procediment i valoració, a conseqüència del seguiment, que facilitarà millores en els pròxims Protocols (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 75-137).

1.2. El *Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral* d'À Punt.

El PI d'À Punt compta amb una ferramenta que s'activarà en cas de que a l'empresa s'estiga produint assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. El *Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral* és l'eina que l'esmentada entitat va redactar per tal de garantir el principi d'igualtat. Cal destacar que, encara que el nom del Protocol fa referència a dos tipus diferents d'assetjament, aquests es diferencien al llarg de l'esmentat document.

Primerament, s'explica de forma breu què són ambdós tipus d'assetjament i per què es poden desencadenar a les empreses. Tal com s'apunta, és la societat masculista la que afavoreix que les dones siguin tractades d'una forma inferior als homes, contribuint així a la desigualtat entre sexes podent culminar en aquests tipus d'assetjaments (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 76).

Seguidament, es comenta el marc internacional, estatal i autonòmic del Protocol. Al marc internacional destaca la *Declaració sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona*; la *Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona*; la Recomanació de la comissió, de vint-i-set de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball; la Resolució del Parlament Europeu sobre una campanya europea sobre tolerància zero davant la violència contra les dones; el Conveni número 111 de l'OIT relatiu a la discriminació en matèria d'ocupació; la Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball; la DPEC; la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de cinc de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de

tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació; els Programes III i IV de la Unió Europea; i l'Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 de la Comissió Europea (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 77-80). Aquests documents assenyalen no únicament què és la violència masclista i els assetjaments sexuals que poden produir-se a l'entorn laboral, sinó també com ha de comportar-se la plantilla d'una entitat per tal d'eliminar aquests comportaments. Respecte al marc estatal, s'assenyala la LOIEMH, el Codi Penal (en avant, CP) i l'Estatut dels Treballadors (ET o RDLET). Així doncs, es comenta la importància de la LOIEMH en la definició dels dos tipus d'assetjaments. A l'article set de l'esmentada legislació, es descriu l'assetjament sexual com:

[...] 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. (art. 7 LOIEMH).

Per contra, l'assetjament per raó de sexe, encara que manté similituds amb l'assetjament sexual, és explicat com la conducta que es genera amb la finalitat d'atacar a una persona, únicament per la seua condició sexual (art. 7 LOIEMH). És a dir, malgrat que el comportament desencadene, de la mateixa manera que en l'assetjament sexual, un ambient degradant, en aquest cas troba la motivació en el sexe. El maltractament no és únicament sexual.

Pel que fa al CP i a l'ET, s'anuncia que ambdós documents disposen de normes respecte als dos tipus d'assetjaments. Així doncs, resulten rellevants tant l'article 4.2, com també l'article 54 de l'ET. Mentre que al primer s'assenyalen els drets que la plantilla de l'empresa té en la igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral, al segon s'afirma que serà acomiadada de l'entitat qualsevol persona que no respecte el principi d'igualtat). Per últim, a l'article 184 del CP s'estableixen les multes i penes amb les quals es podrà condemnar l'assetjador:

[...] pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. [...] Si el culpable [...] hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad [...] o con el anuncio [...] de causar a la víctima un mal [...], la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses [...]. Cuando la víctima sea [...] vulnerable [...], la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses [...] [o] de prisión de seis meses a un año [...]. (art. 184 CP).

Finalment, al marc autonòmic, es presenta la LLIEDH. Aquesta norma resulta important per al Protocol, ja que als seus articles 23 i 47 s'exposa el codi de comportament, tant en l'àmbit laboral com en l'Administració pública, enfront de l'assetjament sexual, remetent al recollit en la Recomanació de la Comissió de les

Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

L'esmentat Protocol compta també amb una declaració de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació i de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació. Ambdós organismes declaren la seua condemna enfront de qualsevol tipus de violència. Així doncs, apunten a la importància tant de comptar amb mesures de prevenció i d'erradicació dels assetjaments, com de posseir perspectiva de gènere i sensibilitat en tots els departaments que conformen l'entitat (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 77). Endemés, l'entitat posa èmfasi en la principal causa que desencadena els assetjaments tractats a l'esmentada eina:

Aquestes situacions no són producte d'una conducta aïllada, sinó que s'inscriuen en un context de desigualtat [...]. En l'àmbit laboral, l'assetjament sexual i per raó de sexe és patit en major grau per les dones a causa [...] del fet que elles ocupen més llocs subordinats [...]. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 76-77).

A continuació, s'expliquen els propòsits que es contempen al document. L'objectiu principal és assolir la igualtat en À Punt. Respecte als objectius secundaris, s'assenyala que, mitjançant la instauració del Protocol, la plantilla de l'empresa aconseguirà formar-se en igualtat, obtenint així una mirada feminista en tots els àmbits. Addicionalment, es generaran una sèrie de mesures per tal d'eliminar ambdós tipus d'assetjament, com és el cas del procediment que es durà a terme si qualsevol membre de la plantilla denuncia. En conseqüència, s'erradicaran les discriminacions i, per tant, l'assetjament (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 83-84). Addicionalment, s'exposen els procediments que hauran d'instaurar-se en els casos externs a l'entitat:

Si es produïra una situació d'assetjament laboral entre el personal d'aquesta corporació i d'una empresa externa [...], s'aplicarà el procediment d'investigació [...]. En cas d'estar implicades treballadores o treballadors que estiguen prestant servei de forma externalitzada [...], la direcció s'haurà de dirigir a l'empresa amb l'objectiu que aquesta adopte aquelles mesures més adequades i urgents perquè donen solució al problema. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 84).

Respecte al seu àmbit d'aplicació, s'exposa que el Protocol s'implantarà a tots els departaments de l'empresa i a les entitats que treballen amb À Punt. Endemés, tot el personal de l'entitat, incloses les persones becàries i amb contracte de pràctiques professionals, haurà de respectar l'esmentat document. Pel que fa a la seua validesa, aquest podrà ser executat des de la data de la seua redacció, fins a la creació d'un nou (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 84-85).

El següent punt a considerar és un apartat el qual incorpora una descripció dels

assetjaments que poden desenvolupar-se a l'empresa. D'aquesta manera, es comunica a la plantilla que és l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, a continuació, s'enuncien les diverses variants que hi poden materialitzar-se. Addicionalment, el Protocol exposa una sèrie d'exemples que tenen la finalitat de que les treballadores i els treballadors siguin capaços de detectar els possibles assetjaments:

Observacions suggeridores i desagradables. [...] Comunicacions (internet, xats, telefonades, correus electrònics...) de contingut sexual i caràcter ofensiu. [...] Bromes per desenvolupar tasques assignades tradicionalment a persones de l'altre sexe. [...] Assignar tasques per davall en funció dels estereotips de gènere [...] Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat [...]. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 88-89).

Endemés, s'apunta una sèrie d'actituds relacionades amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquestes expressions es troben diferenciades en tres quadres segons el seu nivell. La finalitat és mostrar a la plantilla d'À Punt quins comportaments no han de ser qualificats com a aptes, ja que mostren una conducta masculista (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 90-91). Addicionalment, s'exposa que els assetjaments contemplats a l'esmentat document poden produir-se no únicament dins de l'entitat, sinó també fora. D'aquesta manera, malgrat que el possible assetjament tinguera lloc en un viatge d'empresa, podria ser denunciat a À Punt, ja que aquesta violència s'hauria evitat si la víctima o l'assetjador no treballaren en l'esmentada cadena de Televisió (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 91).

A continuació, es fa referència als dos articles de la LOIEMH que tenen relació directa amb l'esmentat Protocol. Per una banda, l'article 46 en el qual s'obliga als Pls a mantindre la mateixa estructura interna; per l'altra banda, l'article 48 amb el que es dictamina la creació de mesures per tal d'advertir i erradicar els assetjaments sexuals i els assetjaments per raó de sexe (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 92). El principal propòsit d'aquesta presentació d'articles és donar a conèixer a les treballadores i als treballadors d'À Punt, el Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral. Seguidament, són enumerades les diferents ferramentes que l'entitat emprarà amb la finalitat de donar compliment al seu propòsit:

a) Documents divulgatius que [...] [donen] a conèixer l'existència del protocol [...], així com el web on podran descarregar-ho [...]. d) Formació específica per a les persones que participaran en el procediment [...]. g) Conveniència de fer un estudi de riscos psicosocials [...]. a) La inclusió de clàusules de rebuig i sancionadores de les conductes discriminatòries per raó de sexe i d'assetjament sexual en els convenis col·lectius. [...] c) La incorporació de

continguts relatius a la igualtat i la prevenció de l'assetjament en les activitats formatives [...]. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 93-94).

Així mateix, segons s'exposa l'esmentat document compta amb una sèrie d'assegurances que el converteixen en un procediment amb el qual no únicament s'erradicaran els assetjaments, sinó amb el que també es garantirà l'anonimat de la víctima i de l'agressor (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 94-95). D'altra banda, s'assenyala que, malgrat que la Direcció de l'empresa és l'organisme que ha de garantir un correcte entorn laboral, l'entitat compta també amb un grup de persones que seran les encarregades d'aconseguir que el Protocol siga executat a consciència. Aquesta institució es troba conformada per:

Direcció. Responsable de RH. Direccions i caps intermedis. Representants legals de la plantilla. Comissió d'igualtat. Comissió d'avaluació. Persona instructora. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 96).

Cadascuna de les parts que configuren l'òrgan que ha de vetlar pel seu compliment, tenen una funció diferent que ha de ser desenvolupada per tal de garantir l'eficàcia d'aquest procediment. Encara que el treball divergisca, la seua finalitat les uneix: erradicar els assetjaments, tant sexual com també per raó de sexe, per tal de garantir un espai lliure de discriminacions i, per consegüent, igualitari.

Pel que fa al programa, s'apunta la seua rapidesa per tal de frenar l'assetjament i emparar així a la víctima, donant-li veracitat a les seues paraules, amb la finalitat de fer de la denúncia un pas, no únicament necessari, sinó també humà (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 100). D'aquesta manera, l'esmentat Protocol esdevé un mètode amb el qual les víctimes podran acostar-se sense el temor de ser tractades amb manca d'humanitat i, també, amb el coneixement de que les seqüeles físiques i psicològiques que puguen patir es comprendran i repararan. Endemés, compta amb dues vies mitjançant les quals les víctimes podran denunciar: la informal i la formal. La diferència entre ambdós mètodes és l'espai on la víctima prefereix fer la declaració, si a l'empresa o al Tribunal (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 100). Així doncs, el primer pas per tal d'iniciar el procediment serà fer la denúncia «[...] a qualsevol membre de la comissió d'igualtat, ella mateixa o mitjançant delegades o delegats sindicals, o del comité d'empresa [...]» (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 100). Nogensmenys, la víctima tindrà la decisió de continuar amb el procediment en l'entitat, o de traslladar la seua denúncia als jutjats. A continuació, es donarà inici a les investigacions que podran acreditar l'assetjament viscut per la víctima. Finalment, s'executarà una sèrie de mesures amb les que es pretindrà garantir la seguretat de la plantilla, erradicant

així els d'assetjaments. No obstant això, s'exposa que:

En cas que s'inicien accions judicials pels mateixos fets que són objecte de la investigació o expedient, la tramitació d'aquest expedient i l'aplicació del protocol quedarà suspès fins que finalitze el procés judicial, excepte en allò referent a les mesures cautelars. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 100).

El Procediment Informal s'activaria quan la víctima, o qualsevol persona intermediària, denunciara la seua situació a la Comissió d'Igualtat. Seguidament, aquest organisme deliberaria, designant la Persona instructora, que hauria d'aprovar la víctima. Addicionalment, complint amb el principi de privacitat, es concediria un codi a l'expedient. Per tal d'evitar una situació violenta a la víctima, la Persona instructora seria l'encarregada d'executar les gestions, emprenent així la recerca de les evidències que hauria de finalitzar tant amb l'erradicació dels assetjaments, com també amb el començament del Procediment Formal. Finalment, la Comissió d'Igualtat deuria examinar la denúncia, aplicant doncs les mesures necessàries (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 102).

Respecte al Procediment Formal, aquest s'activaria:

[...] quan la víctima decidisca presentar denúncia escrita interna [...] sense passar per procediment informal; quan la víctima no haja quedat satisfeta amb les solucions aportades en el procediment informal; quan la víctima visca la reiteració dels comportaments d'assetjament [...]; quan s'aconseixe [...] passar directament a aquest procediment formal. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 103).

Es designaria la Persona instructora, que hauria de tractar amb la víctima i exposar la seua situació. Seguidament, s'iniciaria l'examinació de l'assetjament, on es promourien mesures cautelars. Aquest procés, després de vint dies, finalitzaria no únicament amb un document al qual fora presentat el resultat del cas, sinó també amb una sèrie de mesures amb les quals es garantiria que l'esmentada situació no tornara a ocórrer i, si fora necessari, amb la creació d'un informe punitiu per a l'assetjador (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 104). Addicionalment, s'explica que resulta fonamental que cap membre de la plantilla de l'empresa patisca represàlies sobre aquest tema, generant així un clima favorable per a denunciar l'assetjament. D'aquesta manera, en cas de mostrar un comportament advers contra alguna treballadora i/o treballador, aquesta persona rebria una penalització. Finalment, s'exposa que:

Si la comissió d'avaluació o assessora no aconsegueix les proves suficients [...], es respectarà [...] el desig de la persona denunciant de no compartir espai de treball amb el subjecte de la denúncia. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 107).

Cal fer esment específic a l'apartat tres punt tres del Protocol. A l'esmentat capítol s'exposen les mesures de precaució que hauran de ser implantades amb la finalitat de mantindre l'anonimat de la víctima, garantint una execució correcta del procediment. Es menciona la importància de que la víctima i els diferents departaments de l'empresa coneguen les esmentades mesures. Addicionalment, s'explica que aquestes seran diverses per tal de no únicament separar la víctima del seu assetjador, sinó també de poder proporcionar-li l'ajuda psicològica i física necessària:

[...] reorganització d'horaris, separació en l'espai físic, reorganització en diferents departaments [...] establiment de pautes de control i seguiment [...] atenció mèdica adscrita o extrema de prevenció de riscos laborals. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 108).

Aquestes mesures seran implantades de forma conjunta al procediment d'anàlisi dels assetjaments. És a dir, mentre que la Comissió avaluadora estudia el cas, la víctima gaudirà d'una sèrie d'accions que garantiran la seua protecció per part de l'empresa. D'aquesta manera s'empara a la víctima, creant així un ambient favorable perquè denuncie sempre, sense temor de patir cap tipus de represàlia.

Convé destacar també que l'esmentat Protocol posseeix una sèrie d'exemples d'incidents que són considerats, per la pròpia empresa, com més perniciosos per a les víctimes; són les anomenades "circumstàncies agreujants". Gràcies a aquesta llista, el personal de l'empresa que estiga patint assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, pot conèixer si el seu cas és, dins de la gravetat, més crític. À Punt considera com situacions més alarmants, entre altres, les següents:

Abús de superioritat [...]. La reiteració de conductes ofensives després que la víctima haja usat els procediments de solució establits. [...] L'existència de dues o més víctimes.[...] Quan s'han produït pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis, persones del seu entorn laboral o familiar [...]. Quan l'assetjament es produeix durant els processos de selecció o promoció. [...]. (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 109).

Endemés, s'explica que totes les persones que formen part de l'organisme que donarà compliment a aquest Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral, hauran de formar-se en un curs. L'esmentat curs comptarà amb temàtiques amb les quals desenvoluparan la sensibilitat cap a les víctimes, coneixeran com s'ha d'efectuar el Protocol, les seqüeles que pot patir la víctima i la importància de la igualtat en l'entorn laboral, entre altres (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 110). Addicionalment, s'assenyala que la denunciante ha de ser coneixedora de la legislació sobre els assetjaments que contemple l'esmentat Protocol, per la qual cosa comptarà amb tota la informació i ajuda necessària per a poder fer front a la seua situació (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 110).

Per finalitzar, s'anuncia que les mesures adoptades amb motiu de l'esmentat procediment, hauran de ser notificades al Comit  d'avaluació. Aquest organisme, serà l'encarregat de supervisar les denúncies de les víctimes, controlar el procés i l'informe resultant del mateix. Addicionalment, aquest òrgan mantindrà un vincle amb la Comiss  d'Igualtat de l'entitat, amb la finalitat de crear un document anual en el qual mostrar les mesures preventives d'ambdós tipus d'assetjament i tota la informació relativa a les denúncies. Aix  mateix, s'explica que, en cas de produir-se denúncies, el Protocol haurà de ser analitzat per tal de donar una solució a les possibles incorrecci s del document (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 112-113). En darrer terme, l'esmentat procés posseeix uns annexos finals en els quals es mostra a la plantilla exemples tant del Model de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i per raó de sexe, com del Model de denúncia formal. D'aquesta manera, es presenten, d'una forma visual, ambdós informes. El propòsit   aconseguir que les possibles víctimes coneguen tant el procediment com també els documents que hauran d'omplir.

1. ANÀLISI DE CANAL 9 I D'  PUNT.

Complint amb el que s'estableix en la legislació vigent, tant l'antiga Televisió pública del Pa  Valencià, Canal 9, com també la nova Televisió pública valenciana,   Punt, disposen de PIs i de Protocols que, encara que hagen sigut explicats amb anterioritat, seran comparats a continuació.

2.1. Exposició de les similituds i diferències d'ambdós Plans d'igualtat.

En primer lloc, respecte a les semblances, tant el PI de Canal 9 com el PI d'  Punt posseeixen un índex inicial, al qual es presenta la seua estructura, que á la mateixa. Endemés, realitzen una presentació dels PIs, exposant el compromís de les empreses i el propòsit que pretenen aconseguir mitjançant la correcta aplicació d'aquestes ferramentes. Pel que fa a les normatives que els regeixen, les dos cadenes de Televisió compten amb les mateixes. Ambdós PIs han comptat amb criteris qualitatius i quantitativs. Per últim, quant a lavaluaci , aquesta   anual en ambdós PIs.

Taula n 1. Taula de similituds entre els PIs de l'antiga Televisió pública valenciana i la nova cadena de Televisió.

PI	Canal 9	À Punt
Índex	Sí	Sí
Fases	Totes	Totes
Compromís i propòsit	Sí	Sí
Normatives	LOIEMH; CE; DPEC; DCABS; LLIEDH; i DCRVPI	LOIEMH; CE; DPEC; DCABS; LLIEDH; i DCRVPI
Anàlisi	Qualitatiu i quantitatiu	Qualitatiu i quantitatiu
Avaluació	Anual	Anual

Elaboració pròpia.

En segon lloc, destaquen nombroses diferències. Mentre que al PI d'À Punt s'explica que és la Comissió d'Igualtat, la seua constitució i els documents que haurà d'elaborar; al PI de Canal 9 aquest organisme no és esmentat. Addicionalment, respecte a les normatives, els dos PIs comentats difereixen. Respecte a la filosofia que coordina els PIs, Canal 9 i À Punt no comparteixen els mateixos principis. Quant al diagnòstic de situació, la nova Televisió pública valenciana destaca per la transparència i la garantia de la independència. Endemés, es diferencien també respecte a les matèries que es van utilitzar per tal d'examinar ambdós entitats. Pel que fa als objectius i les mesures que seran executades, ambdós PIs difereixen. Respecte al calendari, mentre que el document elaborat per la nova cadena de Televisió disposa d'un cronograma al qual es detalla la quantia econòmica de cada mesura i l'any en que s'executarà; al PI de Canal 9, el calendari no presenta ni la quantitat de diners que es destinaran a cada mesura, ni l'any exacte en que seran aplicades. En relació amb la vigència dels PIs, ambdós empreses mostren una data diferent. Per últim, el PI d'À Punt compta també amb una última diferència, un glossari de paraules.

Taula nº2. Taula de diferències entre els PIs de l'antiga cadena de Televisió i la nova Televisió pública del País Valencià.

PI	Canal 9	À Punt
Comissió d'Igualtat	No	Explicada amb detall
Normatives	LEBEP; LLOEACV; i Conveni Col·lectiu d'Empresa de Radiotelevisió Valenciana, Televisió Autonòmica Valenciana, S.A. i Ràdio Autonomia Valenciana de la Comunitat Valenciana	Tractat de Roma del 1957; Tractat de Maastricht del 1993; Tractat d'Amsterdam del 1997; Carta de Drets Fonamentals del 2000; RDLET; RDLEBEP; RDLMIO; i ET

Filosofia	Flexibilitat, temporalitat, globalitat, dinamicitat, ordre, transversalitat i coherència	Corresponsabilitat, igualtat no discriminació, participació, cooperació departamental, no neutralitat de les intervencions, i visibilitat de les dones
Diagnòstic de situació	Elaborat per Canal 9	Elaborat per Grup CONSIDERA S.L.
Matèries analitzades al diagnòstic de situació	<p>a) Accés l'ocupació.</p> <p>b) Classificació professional, promoció i formació.</p> <p>c) Retribucions.</p> <p>d) Salut laboral.</p> <p>e) Conciliació de la vida familiar, personal i laboral.</p> <p>f) Comunicació i llenguatge no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribució de la plantilla (estructura, situació personal, tipus de relació laboral i segregació horitzontal i vertical). • Accés i promoció. • Formació [encara que en aquell moment no es podia comptar amb un pla de formació]. • Desenvolupament del treball i torns. • Salaris [encara que en aquell moment estava en rotatge el sistema propi de nòmines]. • Conciliació i corresponsabilitat. • Conflictivitat laboral: assetjament sexual i violència. • Percepció d'igualtat. • Imatge i comunicació (llenguatge no sexista, contingut violència de gènere).
Objectius i mesures	Diferents	Diferents (compta amb quatre itineraris)

Calendari	No presenta cronograma amb quantia econòmica ni any exacte	Cronograma amb quantia econòmica i any detallat
Vigència	Quatre anys (amb possibilitat de modificació)	Tres anys
Glossari	No	Si

Elaboració pròpia.

Malgrat que ambdós documents posseeixen la mateixa estructura, pautaada per la normativa vigent, el desenvolupat per À Punt resulta més comple, evidenciant-se així el compromís que l'empresa té respecte els PIs i la lluita contra les discriminacions i la violència que pateixen les dones. Pel que fa a la incorporació de la Comissió d'Igualtat, malgrat que les empreses amb cinquanta o més treballadores i treballadors (dos-cent cinquanta, al moment d'elaborar-se el PI de Canal 9) hagen d'implantar un PI i, consegüentment, una Comissió d'Igualtat, a Canal 9 no es va redactar fins que va esclatar el Cas Sanz (Poquet: 09' 42").

A la nova Televisió pública valenciana, l'esmentat organisme parteix també de l'experiència d'una de les seues membres: la periodista Victòria Maso. Gràcies a la seua formació en comunicació no sexista, a la seua especialització en Agent d'igualtat i a la seua convicció envers el feminisme i la creació d'una societat igualitària, lluita dins d'aquesta institució amb la finalitat d'aconseguir una Televisió amb mirada feminista (08' 54").

Els PIs són, doncs, documents essencials per tal d'afavorir un bon clima a l'àmbit laboral, eliminant les discriminacions, directes i/o indirectes, i impulsant la igualtat en tots els departaments de l'entitat. Amb la correcta utilització d'aquestes eines, el canvi cap a una societat igualitària és possible.

2.2. Exposició de similituds i diferències dels dos Protocols d'RTVV.

Per una banda, pel que fa als paral·lelismes, ambdós documents compten amb un Protocol que seria activat si a l'empresa es produïra assetjament. D'aquesta manera, tracten de garantir la igualtat en l'àmbit laboral. Addicionalment, disposen d'una declaració on es presenta el compromís de les dos empreses. Endemés, els dos documents exposen que la seua aplicació serà de forma transversal a les entitats i, que es disposarà de la via informal i/o de la formal. Tant la ferramenta de Canal 9 com la d'À Punt compten amb una sèriede mesures que s'activaran per tal d'evitar els assetjaments. Per últim, ambdós documents disposen d'un procés de seguiment del cas i de les mesures implantades; i també, amb un informe en el qual s'exposaran la quantitat d'operacions executades.

Taula nº3. Taula de similituds entre els Protocols de l'antiga Televisió pública valenciana i la nova cadena de Televisió.

Protocol	Canal 9	À Punt
Activació	Si es denuncia assetjament	Si es denuncia assetjament
Propòsit	Garantir la igualtat	Garantir la igualtat
Declaració	Si	Si
Àmbit d'aplicació	Transversal a l'empresa i a tota la seua plantilla	Transversal a l'empresa i a tota la seua plantilla
Via	Informal i formal	Informal i formal
Mesures preventives	Si	Si
Seguiment	Si	Si
Informe	Si	Si

Elaboració pròpia.

Respecte a les desigualtats, destaca el nom d'ambdós documents. Endemés, malgrat que ambdós Protocols disposen d'un apartat de definicions, al redactat per Canal 9 s'exposa el significat d'assetjament sexual, d'assetjament moral i d'assetjament per raó de sexe; mentre que al compost per la nova Televisió pública del País Valencià, es presenta no únicament la definició d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual, sinó també una sèrie de paraules que es troben relacionades amb els assetjaments i exemples d'aquests tipus de violència. Addicionalment, únicament el Protocol de la nova Televisió pública valenciana esmenta les garanties o principis amb els que es vol sustentar el procediment. Pel que fa als òrgans encarregats d'aplicar els Protocols, ambdós documents difereixen. Respecte a la validesa dels Protocols, únicament el redactat per À Punt exposa que l'esmentat document estarà vigent des de la seua creació fins a la data en la qual l'empresa elabore una nova ferramenta. Quant als procediments, malgrat que ambdós documents disposen de les mateixes vies, la seua definició no és la mateixa. Per últim, únicament al Protocol de la nova Televisió pública del País Valencià, es presenten una sèrie de documents annexats, relacionats amb els procediments que hauran d'executar-se en cas de denúncia per assetjaments.

Taula nº4. Taula de diferències entre els Protocols de l'antiga cadena de Televisió i la nova Televisió pública del País Valencià.

Protocol	Canal 9	À Punt
Nom	<i>Protocolo de actuación frente al acoso laboral</i>	<i>Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral</i>
Activació	Denúncia per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament moral	Denúncia per assetjament sexual o denúncia per assetjament per raó de sexe

Definicions	Significat d'assetjament sexual, d'assetjament moral i d'assetjament perraó de sexe	Definició d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual. Definició de paraules que es troben relacionades amb els assetjaments. Exemples d'aquests tipus de violència
Normatives	CE; Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; normativa de la Unió Europea; Conveni Col·lectiu d'Empresa de Radiotelevisió Valenciana, Televisió Autònoma Valenciana, S.A. i Ràdio Autonomia Valenciana de la Comunitat Valenciana; Llei de Prevenció de Riscos Laborals	Convenis; Resolucions; Declaracions; Programes; Directives; LOIEMH; CP; ET; i LLIEDH
Garanties	No	Si
Institució que el dirigeix	Comissió d'Instrucció, Equip de mediació i atenció, i Persona de confiança	Direcció de l'entitat, Comissió d'Igualtat, Comissió d'avaluació, persones que dirigeixen els departaments de l'empresa, persona responsable de Recursos Humans, Persona instructora, i les persones que representen a les treballadores i els treballadors (curs especialitzat)
Validesa	No es comenta	Vigent des de la seua creació, fins a la data en la qual l'empresa elabore una nova ferramenta

Via	Amb el procediment informal la víctima comptarà amb l'ajuda del'Equip de Mediació i Atenció, mentre que amb el formal serà assistida per la Comissió Instructora	Amb el procediment informal la víctima denunciarà a l'entitat, mentre que amb el formal denunciarà al Tribunal
Documents annexats	No	Si

Elaboració pròpia.

Ambdós documents exposats mantenen els mateixos programes i, per consegüent, la mateixa implicació respecte a l'empareda a la víctima. No obstant això, la nova cadena de Televisió valenciana s'enfoca en l'assetjament que es produeix de forma sexual, és a dir, amb intenció libidinosa. Això es pot comprovar no únicament observant el nom de cada Protocol, sinó també mitjançant l'explicació que es dona dels assetjaments que hi seran tractats. Endemés, l'esmentat Protocol resulta més complet que el de Canal 9, ja que no únicament inclou com haurà de ser el processament dels assetjaments; sinó que també incorpora una sèrie d'apartats amb els quals s'explica en profunditat l'esmentat procediment. Addicionalment, al document de la nova Televisió valenciana s'incorpora un missatge al qual s'explica que l'assetjament sexual o per raó de sexe no troba el seu límit a l'empresa. És a dir, qualsevol membre de la plantilla d'À Punt que siga víctima d'aquesta situació, la pot denunciar encara que haja tingut lloc fora de l'entitat (Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, 2020, 91).

Les denúncies que les tres treballadores van fer al jutjat es troben directament relacionades amb els exemples d'assetjament que es mostren al Protocol. Aquestes denúncies es troben recollides, i dividides en tres categories, en un dels articles que el periòdic El País va redactar exposant el Cas Sanz (Garrido, 2010). El Protocol d'À Punt, malgrat que no realitza la mateixa diferenciació, si que distingeix entre assetjament lleu, assetjament greu i assetjament molt greu. Gràcies al desglossament dels exemples d'assetjament, l'empresa pot comunicar a la seua plantilla quins comportaments no són adequats i el nivell de cadascun. Seguidament, es fa eco del que va ocórrer a Canal 9, entitat precedent d'À Punt, amb la finalitat d'apropar-se a les tres víctimes i de lluitar per a que no torne a tindre lloc la mateixa situació.

D'aquesta manera, la nova Televisió valenciana posa l'èmfasi en la importància d'erradicar els assetjaments sexuals, desmarcant-se així del que va tindre lloc a Canal 9 i manifestant doncs un canvi positiu en l'empresa.

V. CONCLUSIONS

Mitjançant la realització del present TFM s'han extret una sèrie de resultats amb els quals es pot explicar, d'una forma més il·lustrativa, la importància que tenen els PIs en l'erradicació de les desigualtats. Respecte a la hipòtesi de partida, aquesta no contemplava la necessitat de que els PIs han d'estar secundats pel conjunt de l'empresa, ja que, d'aquesta manera, podran aplicar-se de manera transversal en el conjunt de l'entitat. La presentació d'aquests documents en les dues empreses reals de telecomunicació ha afavorit la constatació de que amb un compromís real i directe, i amb una bona elaboració i aplicació dels PIs, les esmentades eines poden corregir l'ambient laboral d'una entitat. D'aquesta manera, gràcies a l'anàlisi comparativa entre Canal 9 i À Punt es considera que la situació de l'empresa ha millorat pel que fa a la violència cap a les dones de la plantilla de l'entitat.

Es pot assenyalar, com a conclusió general, que els PIs poden ser motor de canvi per a les empreses. Així mateix, com a conclusions específiques, s'exposen les següents. En primer lloc, la importància que la legislació i la resta de normes aplicables tenen en la composició dels esmentats documents. En segon lloc, ha quedat constància de que, aquestes eines han d'aplicar-se des del compromís real de l'empresa. En tercer lloc, la determinació de que, per mitjà d'un correcte PI, una entitat pot demostrar el seu canvi al conjunt de la societat. En quart i últim lloc, la demostració de que si els esmentats documents, amb els seus Protocols, objectius, mesures i fases, es redacten amb un llenguatge senzill i exposen conductes punitives, poden formar a la plantilla de l'empresa en perspectiva de gènere.

En relació amb les idees que han sigut trobades al llarg del treball, aquestes es caracteritzen per haver sigut descobertes per mitjà de les entrevistes realitzades a les tres treballadores del Grup RTVV.

En relació amb la transparència, s'ha de fer constar que el present TFM s'ha trobat amb problemes a l'hora de poder localitzar el PI de l'antiga Televisió pública del País Valencià. No obstant això, aquest document, va ser facilitat per una membre de la plantilla d'À Punt.

Adicionalment, un altre dilema abordat ha sigut el del compromís que les empreses han d'assegurar per tal d'implantar els PIs d'una manera correcta. En eixa línia es considera que les inspeccions aleatòries ja esmentades, que també podrien realitzar-se per la Inspecció de Treball, serien una mesura addient. I tampoc caldria oblidar mesures en sentit positiu, com ara l'augment de les ajudes econòmiques per a la implantació i seguiment dels PI; el foment d'òrgans d'assessorament, públics i/o amb participació dels agents socials; i l'especial cura amb l'acompanyament de les

empreses micro, xicotetes i mitjanes en el procés per a la seua aplicació.

Resulta fonamental remarcar el paper que els PIs tenen en la consecució del principi d'igualtat a les empreses. Com a exemple de les bones pràctiques a l'hora d'elaborar i executar aquest document, es troba la nova Televisió pública del País Valencià. Empresa de Telecomunicacions que ha après dels errors comesos al passat, motivant així un entorn igualitari al qual, encara, no ha sigut activat el seu Protocol.

VI. BIBLIOGRAFIA

- Beltran, Adolf. 2010. «López Jaraba no niega haber visto una grabación del acoso sexual en RTVV». *El País*. [https://elpais.com/diario/2010/03/11/cvalenciana/1268338678_850215.html] Última consulta el 24-02-2022.
- Beltran, Adolf y Lydia Garrido. 2010. «La oposición pide la destitución del director de RTVV por el caso Sanz». *El País*. [https://elpais.com/diario/2010/03/23/cvalenciana/1269375481_850215.html] Última consulta el 24-02-2022.
- Bermúdez Martino, Mónica. 2013. «Connel y el concepto de masculinidades hegemónicas: notas críticas desde la obra de Pierre Bourdieu». *Revista Estudios Feministas*, n. 21, p. 283-300. [<https://www.redalyc.org/pdf/381/38126283028.pdf>] Última consulta el 23-02-2022.
- Garrido, Lydia. 2010. «Compañeros de las víctimas de acoso sexual en RTVV protestan contra Sanz». *El País*. [https://elpais.com/diario/2010/02/25/cvalenciana/1267129081_850215.html] Última consulta el 24-02-2022.
- Garrido, Lydia. 2010. «La juez aleja a Sanz de las periodistas que le denunciaron». *El País*. [https://elpais.com/diario/2010/03/17/cvalenciana/1268857077_850215.html] Última consulta el 24-02-2022.
- Garrido, Lydia. 2010. «Las denuncias por acoso sexual le cuestan el cargo a Sanz en Canal 9». *El País*. [https://elpais.com/diario/2010/02/24/cvalenciana/1267042677_850215.html] Última consulta el 24-02-2022.
- Garrido, Lydia. 2010. «Las periodistas que denunciaron a Sanz ratifican ante la juez el acoso sexual». *El País*. [https://elpais.com/diario/2010/03/16/cvalenciana/1268770677_850215.html] Última consulta el 24-02-2022.
- Garrido, Lydia. 2010. «Tres periodistas de Canal 9 acusan al jefe de personal de acoso sexual». *El País*. [https://elpais.com/diario/2010/02/23/cvalenciana/1266956278_850215.html] Última consulta el 24-02-2022.
- Gómez, Alejandrina. 1994. «El dirigente del PP valenciano que aspiraba a «forrarse» con la política». *Revista Tiempo*, p. 54-55.
- Gozalbo, Marta y Álvaro G. Devís. 2021. «El Consell tumba el Plan de Igualdad de À

Punt». *Valencia Plaza*. [<https://valenciaplaza.com/el-consell-tumba-el-plan-de-igualdad-de-a-punt>] Última consulta el 01-03-2022.

Historia. Instituto de las Mujeres. (s.f.). «Nuestra historia». *Instituto de las Mujeres*. <https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm> Última consulta el 14-02-2022.

Instituto de las Mujeres. 2021. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Madrid: Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad.

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

Última consulta el 02-03-2022.

Martín Daza, Félix y Jesús Pérez Bilbao. 1998. *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69 Última consulta el 15-03-2022.

Maso, Victòria. (2021). *Comunicació personal*. Entrevista. Universitat Jaume I. Agent d'igualtat. 2022.

Pérez Marí, Ana. (2010). *Pla d'igualtat*. Pla d'igualtat de Canal 9. Universitat Jaume I. Agent d'igualtat. 2022.

Poquet, Maria Josep y Salut Alcover. (2021). *Comunicació personal*. Entrevista. Universitat Jaume I. Agent d'igualtat. 2022.

Real Academia Española. (s.f.). «Igualdad». *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/igualdad> Última consulta el 08-02-2022.

RTVV. Radiotelevisió valenciana. (s.f.). *Secretaría General*. Manual de funcions del Secretari General. Universitat Jaume I. Agent d'igualtat. 2022.

Torrent, Josep. 2010. «El director de RTVV conocía el acoso sexual desde octubre de 2009». *El País*. [https://elpais.com/diario/2010/03/22/cvalenciana/1269289078_850215.html] Última consulta el 21-02-2022.

Torrent, Josep y Lydia Garrido. 2010. «El sátrapa de Burjassot». *El País*. Disponible en: [https://elpais.com/diario/2010/03/21/cvalenciana/1269202679_850215.html?rel=listapoyo] Última consulta el 21-02-2022.

Torrent, Josep y Lydia Garrido. 2010. «La casa de los espías». *El País*. [https://elpais.com/diario/2010/03/22/cvalenciana/1269289084_850215.html] Última consulta el 21-02-2022.

Torrent, Josep y Lydia Garrido. 2010. «Poder, sexo y un vídeo en Canal 9». *El País*.

[https://elpais.com/diario/2010/03/21/cvalenciana/1269202677_850215.html] Última consulta el 21-02-2022.

Vicent Moreno, Albert. (2011). *Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 1 de Paterna. Procediment Ordinari N° 000001/2010, 29 de juny de 2011*. Sentència. Universitat Jaume I. Agent d'igualtat. 2022.

Vicent Moreno, Albert. (2015). *Audiencia Provincial de Valencia. Sección Cuarta. Sentencia 702/15, 27 de octubre de 2015*. Sentència. Universitat Jaume I. Agent d'igualtat. 2022.

Vicent Moreno, Albert. (2020). *Pla d'igualtat 2020-2023*. Pla d'igualtat d'À Punt. Universitat Jaume I. Agent d'igualtat. 2022. <https://www.cvmc.es/wp-content/uploads/PLA-IGUALTAT-1.pdf>

VII. NORMES JURÍDIQUES CONSULTADES

Constitució Espanyola. Butlletí Oficial de l'Estat, 29 de desembre de 1978, núm. 311, pp. 1 a 40. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf> [Consulta: 19-02-2022].

Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, 31 de juliol de 2007, 5567, pp.31391 a 31394. Disponible en: https://dogv.gva.es/datos/2007/07/31/pdf/2007_9994.pdf [Consulta: 19-02-2022].

Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball. Diari Oficial de les Comunitats Europees, 05 d'octubre de 2002, 269, pp.15 a 20. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf> [Consulta: 19-02-2022].

Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de bens i serveis i el seu subministrament. Diari Oficial de la Unió Europea, 21 de desembre de 2004, 373, pp. 37 a 43. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2004/373/L00037-00043.pdf> [Consulta: 19-02-2022].

Llei 7/2007, de dotze d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Butlletí Oficial de l'Estat, 13 d'abril de 2007, núm.89, pp. 1 a 58. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-7788-consolidado.pdf> [Consulta: 29-04-2022].

Llei 9/2003, de 02 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. Diari

Oficial de la Generalitat Valenciana, 04 de abril de 2003, núm. 4474, pp. 1 a 12.
Disponible en:

https://dogv.gva.es/auto/dogv/docvpub/rlgv/2003/L_2003_09_va_L_2016_13.pdf

[Consulta: 04-03-2022].

Llei 10/2010, de 09 de juliol, d'ordenació i gestió de la Funció Pública Valenciana. Butlletí Oficial de l'Estat, 06 d'agost de 2010, núm. 190, pp. 68637 a 68754. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2010/08/06/pdfs/BOE-A-2010-12629.pdf> [Consulta: 20-02-2022].

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Butlletí Oficial de l'Estat, 23 de març de 2007, núm. 71, pp. 1 a 66. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> [Consulta: 03-03-2022].

Llei Orgànica 5/1982, d'un de juliol, de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana. Butlletí Oficial de l'Estat, 10 de juliol de 1982, núm. 164, pp. 1 a 34. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1982/BOE-A-1982-17235-consolidado.pdf> [Consulta: 29-04-2022].

Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal. Butlletí Oficial de l'Estat, 24 de novembre de 1995, núm. 281, pp. 1 a 202. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf> [Consulta: 04-03-2022].

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per el que es regulen els Plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Butlletí Oficial de l'Estat, 14 d'octubre de 2020, núm. 272, pp. 87476 a 87502. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf> [Consulta: 13-02-2022].

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Butlletí Oficial de l'Estat, 24 d'octubre de 2015, núm. 255, pp. 1 a 87. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf> [Consulta: 04-03-2022].

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Butlletí Oficial de l'Estat, 31 d'octubre de 2015, núm. 261, pp. 1 a 58. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf> [Consulta: 03-03-2022].

Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat

de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Butlletí Oficial de l'Estat, 7 de març de 2019, núm. 57, pp. 21692 a 21717. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf> [Consulta: 12-02-2022].

Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats». Diari Oficial de la Comunitat Valenciana. València, 18 d'agost de 2010, núm. 6346, pp. 33949-33952. Disponible en: https://dogv.gva.es/datos/2010/09/02/pdf/2010_9494.pdf [Consulta: 14-02-2022].

VIII. ANNEXOS

Annex I: Revista Tiempo.

Font: Arxiu d'Albert Vicent Moreno.



NOMBRE: Vicente Sanz Monlleó.
EDAD: 48 años.
PROFESIÓN: Ingeniero agrónomo. Funcionario en excedencia del INEM.
PRESENTE: Diputado en las Cortes valencianas.

TRAYECTORIA: Nació en Almenara (Castellón). Entró en política en el año 1989 de la mano de Juan José Lucas. Ese año fue elegido secretario regional del partido en el congreso celebrado en Benicómm. Dos años más tarde fue designado diputado autonómico por Valencia. El 21 de noviembre de 1993 accedió a la presidencia del PP en Valencia en sustitución de Pedro Agramunt. Durante su mandato ha organizado un «aparato» en el partido con personas de su exclusiva confianza y ha hecho aumentar la militancia en las comarcas a costa de ganarse algunos contrincantes internos. En los pasados comicios europeos fue el coordinador de la campaña del PP y el organizador de los multitudinarios mítines de Aznar en las plazas de toros de Valencia y de Las Ventas, en Madrid.

AFICIONES: Le gusta la buena vida, el lujo, el dinero y siente especial debilidad por las mujeres.

SUS CLAVES: Organizador con una gran capacidad de trabajo, es un hombre clave para hacer partido.

VICENTE SANZ

EL DIRIGENTE DEL PP VALENCIANO QUE ASPIRABA A «FORRARSE» CON LA POLÍTICA

Vicente Sanz, el ex presidente del PP en Valencia que aspiraba a «forrarse» con la política, no asumió el poder acumulado en su meteórica carrera. «Le dio la 'fiebre del oro'», aseguran personas de su entorno.

ALEJANDRINA GÓMEZ

Se creía Dustin Hoffman, pero soñaba con emular a Paul Newman y a Robert Redford. Vicente Sanz, el ex presidente del PP en Valencia, pretendía «dar el golpe» de su vida, según palabras suyas grabadas en una cinta cuya filtración le ha cortado su carrera política. El «lenguaraz y bocazas» político valenciano, según lo define un dirigente nacional del PP, proyectaba «mangonear y forrarse» desde la vicepresidencia de la Generalitat valenciana, cargo al que aspiraba en un eventual gobierno conservador.

Vicente Sanz, un ingeniero agrónomo de 48 años, funcionario en excedencia del INEM, estaba convencido de haber encontrado en la política su verdadera vocación. «He nacido para esto... Estoy en el mejor momento de mi vida... Me llaman don Vicente... Frecuente caros restaurantes y hoteles de lujo», confesó hace un año antes de ir a una masclatá fallera al empresario y amigo Vicente Conesa, el interlocutor al que descubre su máxima aspiración: retirarse de la política a los 60 años «con un patrimonio de entre 90 y 100 millones de pesetas».

Vecinos de Almenara, el pueblo natal de Vicente Sanz, aseguran no reconocer a su paisano en la comprometida grabación que le ha costado su cargo político: «Parece mentira que Vicentito haya dicho eso. Teníamos otro

concepto de él». En este pueblo castellonense, donde Vicente Sanz conserva una hectárea y media de naranjos heredados de sus padres, se recuerda al político popular como «un niño tímido, muy mimado por su madre, que no se hacía notar y al que no se le conoce ninguna pandilla de amigos».

Conocido con el apodo familiar de Tomaco o Tomateta-Tomatito en valenciano- en alusión a su corta estatura y a su timidez, Vicente Sanz llegó a la política de la mano del que fue compañero de estudios y de trabajo en el INEM, el presidente de la Comunidad de Castilla y León, Juan José Lucas. En sólo cinco años Vicente Sanz saltó desde su puesto de militante de base a la secretaría provincial y regional del partido en la capital del Turia. Así llegó a convertirse en el hombre de confianza de Eduardo Zaplana, aspirante a la presidencia de la Generalitat valenciana, y a presumir de sus influencias sobre el presidente nacional del PP, José María Aznar. De hecho, el líder conservador puso en sus manos la organización de los mítines de los pasados comicios europeos en la plaza de toros de Valencia y en la de Las Ventas, en Madrid. Su «gran capacidad de trabajo» y su dotes de «excelente organizador» son los méritos que le reconocen amigos y enemigos. Unos y otros coinciden en que Sanz «no es un 'primer espada' de la política». Según



Poémico. El ex presidente del PP en Valencia se ha granjeado una legión de enemigos en su meteórica carrera política

«VENDETTA»

LA «CIENCIA FICCIÓN» DE UN POLÍTICO

El «caso Sanz» ha hecho planear sobre el PP la sombra del «escándalo Naseiro». Eduardo Zaplana, que ha perdido la cabeza de su hasta ahora hombre de confianza, fue quien sugirió a Salvador Palop el reparto de unas «comisioncitas» en otra polémica grabación que en 1990 desveló la presunta trama de financiación ilegal del PP. Al igual que hiciera entonces Zaplana,



Sanz dice ahora que sus palabras han sido sacadas de contexto y que hablaba «en ciencia ficción». Vicente Sanz fue un hombre clave en la «Operación Zaplana» para descabalgalar a Pedro Agramunt de la presidencia regional. «Agramunt le encargó la renovación del partido y Sanz formó su 'aparato' con una camarilla de amigos», asegura un dirigente del PP. La crisis provocada por este asunto ha reabierto la guerra entre los sectores del PP valenciano encabezados por Rito Barberá y por Eduardo Zaplana.

ME LLAMAN DON VICENTE, FRECUENTO CAROS RESTAURANTES Y HOTELES DE LUJO», DICE VICENTE SANZ EN LA GRABACIÓN DEL ESCÁNDALO

un alto dirigente del PP, Vicente Sanz «es un hombre para hacer partido que a lo sumo hubiera llegado a ser un gran secretario de Organización, pero en sus tonterías lleva la penitencia». Su lema era «estás conmigo o contra mí», una actitud que le ha granjeado una legión de enemigos dentro y fuera de la política, lo que amplía las sospechas sobre la autoría de una posible *vendetta* preparada contra el ambicioso político.

ESTÉTICA HORTERA. Su imparable ascensión política ha ido pareja con un cambio en su forma de vestir, en sus gustos, aficiones y en su estilo de vida. «La imagen es una de las obsesiones de Vicentito. No aparece en público sin haber pasado antes por la peluquería para arreglarse su tupé», afirman algunos de sus detractores. Estos señalan, entre bromas, que Vicente Sanz capitaneaba el «club de los calcetines blancos», término con el que definen la estética hortera de algunos políticos autonómicos.

El dirigente popular, un conocido forero del Valencia que deja los plenos de las Cortes autonómicas para seguir a su equipo, siente una predilección especial por «la buena vida y por las mujeres», según personas próximas. Esta atracción por las compañías femeninas culminó con la ruptura de 21 años de matrimonio con María Dolores Rodríguez, madre de sus tres hijos. Allegados a la ex mujer de Vicente Sanz niegan que la filtración de la comprometedora grabación tenga alguna relación con su divorcio, argucia con la que el político intentó parar el escándalo: «Loli es una santa, de profundas convicciones religiosas y éticas. Jamás perjudicaría al padre de sus hijos».

Annex II: Manual de Funcions de Vicente Sanz Monlleó.

Font: Arxiu d'Albert Vicent Moreno.



SECRETARIA GENERAL

MISIÓN:

Planificación y supervisión de la gestión de los recursos humanos, económicos y financieros de RTVV.

Planificación y supervisión de la gestión y adquisición de recursos materiales del Grup RTVV.

Establecimiento, de acuerdo con la Dirección General de RTVV de las directrices y políticas de actuación referidas a su área de gestión

Dirigir coordinar, de acuerdo con las directrices marcadas por la Dirección General de RTVV, las actividades propias de sus unidades dependientes

FUNCIONES:

Establecer las líneas generales de organización y gestión de sus unidades dependientes.

Planificar la política de personal, así como desarrollar, transformar y plasmar la misma en directrices o normas para establecer una unificación de criterios y actuaciones en estas materias.

Informar a la Dirección General del contenido y alcance de las políticas definidas.

Planificar las necesidades de personal, cuantitativa y cualitativamente, y a medio y largo plazo, e informar de las mismas a la Dirección General.



Supervisar los acuerdos alcanzados en la negociación del Convenio Colectivo e informar de los mismos a la Dirección General.

Planificar la formación del personal atendiendo a las necesidades formativas de las diferentes áreas del Grup RTVV.

Dirigir y supervisar la gestión de los servicios informáticos del Grup RTVV: adquisición, explotación y mantenimiento de los equipos, instalaciones y aplicaciones informáticas.

Dirigir y supervisar la adquisición, explotación, mantenimiento y conservación de los equipos, instalaciones, edificios y servicios general del Grup RTVV

Dirigir y supervisar las adquisiciones de bienes y servicios necesarios para el buen funcionamiento del Grup RTVV.

Proponer a la Dirección General de RTVV, la elaboración de cuanta normativa sea necesaria para la correcta gestión de los medios técnicos y humanos de ella dependientes

Supervisar el cumplimiento de la legislación y normativa interna existente, referente a sus áreas de gestión.

Dirigir y supervisar la elaboración del anteproyecto de presupuestos del Grup RTVV.

Dirigir y supervisar la distribución de los recursos económicos y financieros del Grup RTVV.

Dirigir y supervisar las gestiones y trámites de las adquisiciones de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las diferentes unidades del Grup RTVV.

Planificar y supervisar el control interno así como la elaboración de cuantos procedimientos internos se consideren oportunos para optimizar la gestión de los recursos humanos, materiales, económicos y financieros del Grup RTVV.

Asistir y representar a RTVV en todas las comisiones, juntas o reuniones de la que forme parte como miembro o sea convocado y en aquellas a las que acuda por delegación.

Dirigir y supervisar las unidades inferiores, con el objetivo de asegurar el adecuado cumplimiento de las funciones a ellas encargadas, así como del cumplimiento de la prestación laboral, las medidas de prevención de riesgos laborales aplicables y, en su caso, de protección de datos de carácter personal.

Annex III: Sentència.

Font: Arxiu d'Albert Vicent Moreno.

**AUDIENCIA PROVINCIAL
SECCIÓN CUARTA
VALENCIA**

Avenida DEL SALER, 14 2º
Tfno: 961929123
Fax: 961929423

NIG: 46190-41-1-2010-0002284

Procedimiento: PROCEDIMIENTO ORDINARIO Nº 000001/2015- AA -

Dimana del Sumario Nº 000001/2010

Del JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION NUMERO 1 DE PATERNA

SENTENCIA Nº 702/15.

=====

Ilmos. Sres.:

Presidente:

D. PEDRO CASTELLANO RAUSELL

Magistrados:

D. JOSE MANUEL MEGÍA CARMONA

Dª MARIA JESUS FARINOS LACOMBA

=====

En Valencia a veintisiete de Octubre de dos mil quince.

La Sección Cuarta de la Audiencia Provincial de Valencia, integrada por los Ilmos. Sres. anotados al margen, ha visto la causa instruida Sumario 1/2015, por el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción uno de Paterna, seguida por Delitos de Abusos Sexuales y Acoso Sexual, contra VICENTE SANZ MONLLEO, con D.N.I. _____, nacido en Almenara (Castellón). el 18/05/46. hiiio de Vicente v de Natalia, vecino de Valencia, con domicilio en la _____, sin antecedentes penales, en libertad por esta causa, representado por el Procurador D. Ignacio Zaballos Tormo, asistido del Letrado D. Jose Pardo Geijo, y como acusaciones particulares Dª. _____, Dª. _____ y Dª. _____ representadas por el Procurador Dª. Amparo Garcia Ballester, asistidas del Letrado D. Jose Luis Gavidia Sanchez, el Sindicat de Treballadors y Treballadors de les Administracions I Els Serveis Publics-Intersindical Valenciana(STAS-IV), representado por el Procurador D. Fernando Modesto Alapont, asistido por la Letrada Dª. Agueda Esteve Mañez; y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, representada por el Procurador Dª. María Esperanza de Oca Ros, asistida del Letrado Dª. María Jose Veiga Conde; y como responsable civil subsidiario Radiotelevisión Valenciana representado por el Letrado de la Generalitat, con intervención del Ministerio Fiscal Ilma Sra. Dª. Silvia Carcelén Corchero, siendo Ponente la Ilma Sra. Magistrada Dª. MARIA JESUS FARINOS LACOMBA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En sesión que tuvo lugar el día 27 de Octubre de 2.015, se celebró ante este Tribunal juicio oral y público a cuyo inicio el Ministerio Fiscal, las Acusaciones Particulares personadas , el Letrado de la defensa y el Letrado de la Generalitat como responsable civil subsidiario,manifestaron haber alcanzado un acuerdo sobre los hechos, su calificación jurídica y la penalidad imponible, a lo que el acusado VICENTE SANZ MONLLEO mostró su conformidad.

SEGUNDO.- El acuerdo alcanzado por las partes se extendió a considerar los hechos como constitutivos de los siguientes delitos:

A) Tres Delitos continuados de Abuso Sexual, previstos y penados en el art. 181.1 y .3 del Código Penal, en relación con el artículo 74 del Código Penal, en la redacción dada por L.O. 15/2003 de 25 de Noviembre.

B) Tres Delitos de Acoso Sexual previstos y penados en el artículo 184.1 y 2 del Código Penal, en la redacción dada por L.O. 15/2003 de 25 de Noviembre..

De los delitos relacionados es responsable en concepto de autor el acusado a tenor del art. 28 del Código Penal, sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad penal.

Procede imponer al acusado las siguientes penas:

- Por cada uno de los Delitos de Abusos Sexuales del apartado A) la pena de VEINTIUN MESES Y UN DÍA DE MULTA, con una cuota diaria de SEIS EUROS, con responsabilidad personal subsidiaria en caso de impago conforme lo establecido en el art. 53 del Código Penal, así como por aplicación de lo establecido en el art. 57.2 en relación con el art. 48 del citado Cuerpo Legal la Prohibición de Aproximación a

, y
, a una distancia no inferior a 500 metros, así como a su domicilio, lugar de trabajo o cualquier otro frecuentado por éstas, así como a comunicarse por cualquier medio directo o indirecto con las referidas así como persona interpuesta, y ambas prohibiciones por CINCO AÑOS.

- Procede imponer por cada uno de los delitos de acoso sexual del apartado B) la pena de OCHO MESES Y UN DÍA DE MULTA con una cuota diaria de SEIS EUROS con responsabilidad personal subsidiaria en caso de impago conforme lo establecido en el art. 53 CP, así como por aplicación de lo establecido en el art. 57.2 en relación con el art. 48 CPLa prohibición de aproximarse a la persona de

y a una distancia no inferior a 500 metros, así como a su domicilio, lugar de trabajo o cualquier otro frecuentado por ésta, así como a comunicar por cualquier medio directo o indirecto así como persona interpuesta, y ambas prohibiciones por CINCO AÑOS.

Y en concepto de responsabilidad civil el acusado, y RTVVcomo responsable civil subsidiario, abonará: a la cantidad de 60.000 euros; y a

y la cantidad de 75.000 euros a cada una de estas dos, por los perjuicios ocasionados, más los intereses legales del art. 576 de la LEC.

Y al abono de las costas procesales, excluidas las de las diferentes acusaciones.

Debiendo dar el destino legal a los efectos intervenidos en esta causa.

TERCERO.- A continuación en el mismo acto, se dictó sentencia "in voce" condenando al acusado VICENTE SANZ MONLLEO en los términos de dicha

calificación, expresando únicamente una sucinta motivación y el fallo, que se completa ahora con los siguientes Hechos Probados y Fundamentos Jurídicos.

HECHOS PROBADOS

Así se declaran por conformidad de las partes:

ÚNICO.- Se dirige acusación contra el acusado VICENTE SANZ MONLLEO, con DNI _____, mayor de edad y sin antecedentes penales, quién entre al menos los años 2007 a 23.2.2010 ostentaba el cargo de Secretario General de Radio Televisión Valenciana, entre cuyas funciones se encontraba, entre otras, la gestión de Recursos Humanos del ente público, en adelante RTVV.

-El acusado en noviembre de 2007 tuvo contacto por primera con _____, quien prestaba servicios en RTVV en concreto para Radio desde el año 2000, con motivo de que _____ fue a firmar un contrato laboral con carácter indefinido para RTVV, aprovechando VICENTE SANZ MONLLEO para solicitarle su número de teléfono móvil.

En Diciembre de 2007 VICENTE SANZ MONLLEO, intentando ganarse la confianza de _____, la convocó a una reunión para tomar un café, manifestándole éste que daba el perfil para Canal 9 Tv, como consecuencia de lo cual en fecha 17.12.07, ésta se incorporó a la televisión encargándose de la sección de política. Fue a partir de ese momento cuando el acusado, prevaliéndose de su superioridad laboral y con ánimo de inquietar a _____ comenzó a mandarle mensajes en los que le decía que había tenido que hacer un gran esfuerzo para que le dieran el puesto en Canal 9 Tv, así como también la convocaba a reuniones en las que con ánimo de vejlarla le decía *que quien mandaba era él, que ascendería cuando él lo dijera, que ella tenía muchos enemigos y que él que se estaba encargando de lavar su imagen.* A partir de ese momento _____ y el acusado comenzaron a mantener reuniones en el despacho de éste a petición del mismo en la que cerraba el pestillo, aprovechando la circunstancia de que se encontraban solos para con ánimo libidinoso rozarse contra la misma, abrazarla y pedir que ella le diera besos, a lo que _____ se negaba y VICENTE SANZ con ánimo de inquietarla le decía *ya no eres mi amiga, en la vida hay que ser más cariñosa y yo te enseñaré a serlo, o en cualquier momento te puedo echar a la calle, tengo muchos tentáculos y te advierto que si estás a mi lado nunca te pasará nada, yo soy tu mejor amigo y si no estás conforme ya sabes lo que te espera.* Durante los encuentros que se mantenían en el despacho del acusado VICENTE SANZ en diferentes ocasiones guiado por su ánimo libidinoso tocó los genitales de _____, pero sin llegar a introducir los dedos vaginalmente; igualmente el acusado aprovechaba la presencia de _____ para masturbarse en presencia de ella, llegando a pedirle a ella que le enseñara las bragas o que se tocara los pechos para que él se excitase. Igualmente durante este tiempo se sucedió el envío continuo de SMS por parte del acusado VICENTE SANZ a _____ en los que le decía *que estaba enamorado de ella, que era su reto para el 2008,* requiriéndole además que le mandase fotos de ella en ropa interior y de sus partes genitales, a lo que _____ debido al estado de angustia que tenía cedió y le enviaba las fotos peticionadas.

En una ocasión el VICENTE SANZ y _____ mantuvieron un encuentro en el Restaurante Mar Blau de Canet, con excusa de fijar las preguntas de tribunal de becarios, aprovechando el acusado el momento que _____ fue al baño para ir detrás de ella cogiéndola, y le pidió que la dejara tocarla un poco a la vez que el acusado

sacaba su pene e intentaba rozarse con ella, consiguiendo finalmente que él cesara en su ilícita actitud. Otro día, VICENTE SANZ y _____ concertaron otro encuentro para seguir tratando el asunto de tribunal de becarios, solicitándole el acusado a _____ una vez finalizada la reunión que lo llevase a las dependencias de CANAL 9, comenzando a masturbarse en el coche de _____. Todos los hechos relatados se vinieron sucediendo entre noviembre de 2007 a noviembre de 2008, momento en que _____ comenzó una baja laboral, de la que se reincorporó en mayo de 2009 momento en que solicitó una excedencia de la que se reincorporó a RTVV en septiembre de 2009; VICENTE SANZ siendo sabedor de la baja laboral de _____ continuó mandándole SMS de contenido erótico, así como durante el tiempo que esta estuvo de excedencia trabajando en Madrid, llegando a pedirle su dirección para hacerle una visita, a lo que _____ no accedió.

- _____ prestaba sus servicios para RTVV desde 2001 como periodista de informativos, iniciándose el contacto con el acusado VICENTE SANZ MONLLEÓ en 2007, con ocasión de la elección de _____ como delegada sindical de de RTVV por USO.

En marzo de 2008 el acusado le refirió a _____ que ella era la persona de su confianza; posteriormente la citó a comer en un restaurante en el Polígono Industrial de Fuente del Jarro con la excusa de hablar de cuestiones laborales, durante la cual le profirió comentarios como que hacía calor, que ella se quitara la chaqueta, que las mujeres debían ir con falda y que le gustaban sus "mamelles"; una vez acabada la reunión le pidió que le llevase a dependencias de RTVV porque el coche oficial que lo transportaba se había marchado, accediendo ella a tal petición, aprovechando esta circunstancia VICENTE SANZ para comenzar a tocarse sus genitales, a la vez que le decía a _____ *mira que calent me fiques*, bajándose entonces el acusado la cremallera continuando con sus tocamientos mientras _____ conducía, diciéndole a la misma *no pasa nada no sabes que las mujeres de la tele están enamoradas de mi*. A partir de ese momento el acusado comenzó a enviar múltiples SMS diarios a _____, con comentarios sexuales o requiriéndole que le mandara fotos en ropa interior o sus genitales, o la convocaba a reuniones en su despacho de RTVV cerrando el pestillo del mismo y haciéndole comentarios como *mira que caliente estoy*, mientras el acusado se tocaba su zona genital por encima de la ropa, pero paulatinamente el acusado cada vez iba consiguiendo que _____ efectuase actos como consecuencia de la presión a la que la sometía, consiguiendo que durante esas reuniones en el despacho fingiera orgasmos, así como someterla a tocamientos en sus genitales, advirtiéndola de que *hablaría con el Alcalde del Ayuntamiento donde trabajaba su marido y de perjudicarla laboralmente porque él tenía muchos tentáculos, que estaría siempre con ella, que siguiese sus consejos y que si tenía otra pareja su vida profesional se vería truncada*; estas actuaciones del acusado se fueron repitiendo durante el tiempo en varias ocasiones llegando a rozarse contra ella.

-En junio de 2008 _____ le presentó al acusado a _____, que tenía un contrato de obra para CANAL 9, porque VICENTE SANZ le pidió que le presentara a alguien de confianza en programas, iniciándose entonces contacto entre el acusado y _____, debido que a ésta obtuvo un contrato para cubrir una maternidad, momento en que recibió una llamada de VICENTE en la que le dijo *ya te diie quien manda aquí, soy dios*. A partir de entonces el acusado comenzó a citar a _____ a reuniones en su despacho a las que le insistía que debía ir advirtiéndola que él tiene tentáculos que llegan a todas partes, llegando

a obligarla a coger un móvil de empresa, con la pretensión de poder contactar fácilmente con ella y tenerla localizada, diciéndole *no olvides quien soy yo, como amigo soy muy amigo, como enemigo mato*.

Durante esas reuniones las conversaciones y actuaciones del acusado comenzaron a tomar contenido sexual, de manera que cuando se levantaba de la mesa el acusado guiado por su ánimo de satisfacer sus instintos sexuales rozaba su pene contra ella y se lo tocaba, así como obligaba a [redacted] a que se levantase de donde estaba sentada para tocarle el trasero, momento en que ella se apartaba rechazándolo y VICENTE le decía *si no quieres que sepas que tengo mucho poder, te destrozare la vida a ti a tu familia*. Igualmente, VICENTE SANZ comenzó a mandar continuos SMS a [redacted] pidiéndole que le mandase fotos en ropa interior y desnuda, advirtiéndole de que si no le hacía se atuviese a las consecuencias, o tu no eres nada, te hundiré.

El acusado VICENTE SANZ mantuvo reuniones en el despacho que tenía en RTVV a la vez con [redacted] y [redacted], en las que el acusado las compelia a efectuar diferentes juegos sexuales advirtiéndoles que el era Dios que les mandaba dentro de la TV y fuera de ella, de manera que en el contexto de dichos juegos que no tenían otra finalidad que satisfacer su ánimo lubrico, les hacía tocamientos en genitales y pechos, se tocaban entre ellas y similares.

En el apartamento que el acusado posee en Canet se produjeron tres encuentros a los que acudieron el propio acusado así como [redacted] y [redacted], en los que al menos en uno de ellos el acusado se practicó tocamientos en presencia de ellas, en otro las indujo a que se practicaran tocamientos por todo el cuerpo entre ellas incluso en sus zonas genitales participando en estos activamente el acusado, mientras que en tercero de los encuentros no se produjeron estos hechos debido al estado de embriaguez que presentaba el acusado.

Los hechos relatados respecto a [redacted] y [redacted] se vinieron sucediendo desde marzo y junio de 2008 a enero de 2010. Las perjudicadas interpusieron denuncia por estos hechos en fecha 19.2.10.

-Como consecuencia de estos hechos a [redacted] le fue diagnosticado un trastorno adaptativo con sintomatología de tipo misto ansioso depresivo con presencia de crisis de ansiedad, por lo que estuvo de baja laboral y requirió terapia con antidepresivos y ansiolíticos.

- [redacted] fue diagnosticada de un trastorno ansioso depresivo con presencia de somatización en forma de cefaleas tensionales, por lo que estuvo de baja laboral y requirió terapia con antidepresivos y ansiolíticos.

- A [redacted] le fue detectado un cuadro depresivo y cuadro residual de un estrés postraumático con sintomatología de rememoración, reactivación y evitación, por lo que estuvo de baja laboral y recibió terapia con ansiolíticos.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- No solicitándose pena de prisión para el acusado VICENTE SANZ MONLLEO, ni por el Ministerio Fiscal ni por las acusaciones personadas, y dado el reconocimiento de los hechos efectuado por el mismo en el acto del Juicio Oral, mostrando su conformidad con el relato fáctico y las penas solicitadas, debe, de conformidad con lo previsto en el artículo 787 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, dictarse sin más trámite la Sentencia procedente, según la calificación mutuamente

aceptada por las partes, toda vez que los hechos calificados son constitutivos del delito a que se alude anteriormente, y la pena solicitada es la correspondiente según dicha calificación.

SEGUNDO.-En consecuencia, es innecesario exponer los fundamentos doctrinales y legales referentes a la calificación de los hechos estimados como probados, participación que en los mismos ha tenido el acusado y circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, así como en cuanto a la civil y al pronunciamiento sobre costas.

FALLAMOS

PRIMERO:CONDENAR al acusado VICENTE SANZ MONLLEO, como criminalmente responsable en concepto de autor de los siguientes delitos:

A) Tres Delitos continuados de Abuso Sexual, previstos y penados en el art. 181.1 y 3 del Código Penal, en relación con el artículo 74 del Código Penal, y

B) Tres Delitos de Acoso Sexual previstos y penados en el artículo 184.1 y 2 del Código Penal.

Sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad penal.

SEGUNDO: Imponer al acusado VICENTE SANZ MONLLEO, las siguientes penas:

- Por cada uno de los Delitos de Abusos Sexuales del apartado A), la pena de VEINTIUN MESES Y UN DÍA DE MULTA, con una cuota diaria de SEIS EUROS, con responsabilidad personal subsidiaria en caso de impago conforme lo establecido en el art. 53 del Código Penal, así como por aplicación de lo establecido en el art. 57.2 en relación con el art. 48 del citado Cuerpo Legal la Prohibición de Aproximación a _____ y _____, a una distancia no inferior a 500 metros, así como a su domicilio, lugar de trabajo o cualquier otro frecuentado por éstas, así como a comunicarse por cualquier medio directo o indirecto con las referidas así como persona interpuesta, y ambas prohibiciones por CINCO AÑOS .

- Por cada uno de de los Delitos de Acoso Sexual del apartado B), la pena de OCHO MESES Y UN DÍA DE MULTA, con una cuota diaria de SEIS EUROS con responsabilidad personal subsidiaria en caso de impago conforme lo establecido en el art. 53 CP, así como por aplicación de lo establecido en el art. 57.2, en relación con el art. 48 CP, la prohibición de aproximarse a las personas _____ y _____, a una distancia no inferior a 500 metros, así como a su domicilio, lugar de trabajo o cualquier otro frecuentado por ésta, así como a comunicar por cualquier medio directo o indirecto así como persona interpuesta, y ambas prohibiciones por CINCO AÑOS.

Y en concepto de responsabilidad civil el acusado, y RTVV como responsable civil subsidiario, abonará a _____ la cantidad de 60.000 euros; y a _____ y _____ la cantidad de 75.000 euros a cada una de estas dos, por los perjuicios ocasionados, más los intereses legales del art. 576 de la LEC.

Con abono de las costas procesales, excluidas las de las diferentes acusaciones.

Dése el destino legal a los efectos intervenidos.

La presente Sentencia, anticipada oralmente en el acto del plenario, se declara firme, haciendo uso de la facultad otorgada en el párrafo segundo del artículo 787.6° de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, al expresar tanto el Ministerio Fiscal, las Acusaciones personadas, y el acusado y su Letrado defensor, una vez conocido el fallo, su decisión de no recurrir, por lo que contra la misma no cabe recurso alguno salvo el extraordinario de revisión.

Así, por esta nuestra Sentencia, de la que se llevara certificación al rollo, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Annex IV: Ordre de processament.

Font: Arxiu d'Albert Vicent Moreno.

ALDA B/D: JOSE

AMPARO GARCIA BALLESTER
PROCURADORA

R.F.L. JOSE
R.P. 3848



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E
INSTRUCCION NUMERO 1 DE PATERNA
Teléfono: 963108290. Fax: 963108298

MIG: 46190-41-1-2010-0002284

Procedimiento: **SUMARIO (PROC.ORDINARIO) Nº
000001/2010**

Delito/Falta: Acoso sexual.

Denunciante/Quevediente:

CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAIS VALENCIA y SCAS-IV

Procurador/a: GARCIA BALLESTER, AMPARO, GARCIA BALLESTER, AMPARO, GARCIA BALLESTER, AMPARO, DE
OCA ROS, ESPERANZA y MODESTO ALAFONT, FERNANDO

Abogado: GAVIDIA SANCHEZ, JOSE LUIS, GAVIDIA SANCHEZ, JOSE LUIS, GAVIDIA SANCHEZ, JOSE LUIS,
VEIGA CONDE, MARIA JOSE

Contra: VICENTE SANZ MONLEO

Abogado:

SERVICIO
DE NOTIFICACIONES Y
TRASLADOS DE COPIAS
- 6 JUL. 2011
NOTIFICADO AL PROCURADOR

AUTO DE PROCESAMIENTO

En Paterna, a 29 de junio de 2011

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- De las diligencias practicadas en el presente procedimiento resultan indicios de que Vicente Sanz Monleo, se prevalió de su puesto de trabajo como Secretario General de Radio Televisión Valenciana, para durante los años 2007 a 2010 solicitar favores de naturaleza sexual a [redacted] y [redacted] que también eran empleadas de la citada corporación pública. Con ello creo en esas personas una situación gravemente intimidatoria y humillante.

De hecho tal comportamiento obtuvo sus frutos y, con continuas promesas de mejoras laborales, y amenazas, consiguió que [redacted] le enviara fotos íntimas. El denunciado, al parecer llegó a tocar en sus genitales a esta mujer con intenciones libidinosas y presuntamente también se masturbó en presencia de ella en varias ocasiones. Todo ello sin consentimiento de esta mujer, o al menos habiendo obtenido el mismo de forma viciada, por estar mediatizada por las promesas y amenazas dichas.

El imputado, empleando la misma estrategia de promesas laborales y amenazas, se masturbó también frente a [redacted] y llegó a tocar varias veces sus partes íntimas con intención lúbrica. Incluso en una de las ocasiones en que mostró su sexo erecto a esta mujer, le llegó a coger de la cabeza, atrayéndola hacia él, al tiempo que le decía, "dame una chupaeta". También consiguió que esta mujer le mandara fotos de sus partes íntimas. En otras

AMPARO GARCIA BALLESTER
PROCURADORA DE LOS TRIBUNALES
C/ Salvador Sanja, nº 3-1º, 1ª
Telf. y Fax: 900 30 33 70
46107 - VALENCIA



PAPEL DE OFICIO



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

ocasiones, consiguió convencer a _____ y _____ para que se desnudaran, total o parcialmente, y se acariciaran mutuamente frente al Imputado, mientras él se masturbaba y luego obligó a las mujeres a recoger el semen. En varias ocasiones consiguió que esta mujer le masturbara y le obligó a practicarle felaciones. Igualmente, la mujer actuó con un consentimiento viciado por las constantes promesas laborales y amenazas.

Frente a _____ el imputado presuntamente se masturbó en varias ocasiones, obteniendo su consentimiento viciado mediante las mismas amenazas y promesas que a sus compañeras. También consiguió que esta mujer le enviara fotos de sus partes íntimas. En otras ocasiones conseguía que esta mujer se desnudara de cintura para abajo, y supuestamente el imputado se frotaba contra ella con intención de satisfacer sus deseos sexuales. También intentó que esta mujer le practicara felaciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Respecto a la calificación penal que merecen los hechos objeto de este sumario, hay que partir que se le imputan varios delitos cometidos de forma continuada. Lo que se inició como un acoso sexual en el ámbito laboral, en su tipo agravado del art. 184.2 Cp; pronto se transformó en un abuso sexual, que incluye el acceso carnal por vía oral y la introducción de dedos en la vagina, prevaleciendo de una situación de superioridad del presunto delincuente y doblegando su voluntad mediante constantes amenazas, relacionadas o no con su actividad laboral, y con promesas laborales. Es decir, que se le imputa un delito de abuso sexual de los arts. 181.3 y 181.4 Cp.

Estos hechos pueden estar castigados con penas de hasta 10 años de prisión. Estas penas abstractamente consideradas, conforme al artículo 757 LECrim, deben ser objeto de persecución mediante la instrucción de un sumario.

Es evidente que su participación en los hechos consiste en una autoría material y directa (artículo 28 del Código Penal).

SEGUNDO.- Respecto de las diligencias sumariales que llevan a considerar la existencia de indicios racionales de criminalidad sobre el imputado, necesarios para su procesamiento, son los que a continuación se exponen.

En primer lugar, la declaración de la víctima y de los testigos no dejan lugar a dudas de la autoría del presunto delito. Incluso el imputado reconoce haber mantenido relaciones sexuales completas con las denunciadas, que es más de lo que afirman las propias víctimas. En realidad, lo que varía fundamentalmente en las diversas versiones ofrecidas por denunciadas y denunciado es la concurrencia del consentimiento libremente formado en tales encuentros.

GENERALITAT
VALENCIANA



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Se cuenta en este sumario con una diligencia probatoria que demuestra que los contactos sexuales existieron, que es precisamente el video aportado por la acusación particular.

Por otro lado, existen informes psiquiátricos de las mujeres que sirven de indicio a la situación de sometimiento moral, que permitiría considerar su consentimiento como anulado. Algunos de estos informes hablan de que se emplearon técnicas de persuasión coercitivas.

También constan las transcripciones de varios mensajes telefónicos que prueban la situación de presión y control a las que se veían sometidas las mujeres.

Al menos una de las testigos, ha visto salir llorando a alguna de las mujeres del despacho del imputado; así como otros comportamientos que pueden ser calificados como de anormales del Sr. Sanz (pedir a este testigo que le trajera regalos de sus viajes, pedirle que le enseñara la ropa interior, insinuarse, ha oído como el Sr. Sanz cerraba con pestillo su despacho cuando se encontraba reunido con alguna fémica...). Otros testigos también hablan de las formas arbitrarias de ejercer su poder (), lo que dota de verosimilitud al relato de los hechos dados por las víctimas. Dolores Johnson relata también haber presenciado un ataque de ansiedad de

Se cuenta también con el contenido audiovisual de los teléfonos móviles de los implicados en los hechos, que demuestra que hubo intercambios de imágenes de contenido explícitamente sexual

TERCERO.- No existiendo previa pieza separada de responsabilidad civil del imputado, a través de la presente resolución se ordena su formación.

En atención a la naturaleza de los hechos denunciados, se fija prudencialmente una fianza de treinta mil euros (30.000 €) para hacer frente a todas las responsabilidades pecuniarias que se deriven de este proceso en el caso de que eventualmente se dicte una sentencia condenatoria (Arts. 589 y ss LECr y 116 Cp), sin perjuicio de la que eventualmente pueda ser declarada.

CUARTO.- Habiéndose decretado el procesamiento del imputado, éste habrá de ser oído en declaración indagatoria (arts. 385 y ss LECr).

Es por todo ello que

DISPONGO

PRIMERO.- Decretar el procesamiento de Vicente Sanz Monlleó por la presunta comisión de un delito de abusos sexuales, de los artículos 181.3. y 183.4 del Código Penal.

SEGUNDO.- Fórmese pieza separada de responsabilidad civil dentro de este sumario, REQUIÉRASE a Vicente Sanz Monlleó para que preste fianza por la

GENERALITAT
VALENCIANA



ADMINISTRACION DE JUSTICIA

cantidad de treinta mil euros (30.000 €) para asegurar las responsabilidades pecuniarias que, en definitiva, puedan declararse pertinentes y, transcurrido el plazo de 24 horas sin verificarlo, procedase al embargo de sus bienes, suficientes para cubrir dicha cantidad.

TERCERO.- Practíquese declaración indagatoria, fijándose a tal efecto el día 18/JULIO/11 a las 10.00horas.

Notifíquese esta resolución a todas las partes personadas en el presente sumario.

Adviértase que **este Auto no es firme** y que contra el mismo cabe recurso de reforma, que habrá de interponerse en el plazo de 3 días, pudiendo interponerse el recurso de apelación en un efecto subsidiariamente con el de reforma (384 y 211 LECri).

Así por este Auto lo pronuncio, mando y firmo, Javier García-Miguel Aguirre, Juez del Juzgado de Instrucción núm. 1 de paterna:

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo ordenado. Doy fe:



Annex V: Entrevista a Maria Josep Poquet i Salut Alcover.

LLEGENDA:

Negre – Jo

Blau – Maria Josep

Taronja – Salut

- Quin va ser el vostre treball a Canal 9?

Treball vols dir de què treballàvem professionalment? Quina era la nostra faena? Sí i també el que vàreu fer també... Com a dins del sindicat... Si. O siga, com a faena la que fèiem en televisió? Sí, primer com a la feina que teníeu... Individual? Si. Individual, vale. Eh, jo era eh presentadora-locutora però durant ixe període de temps prou llarg, eh, feia coses absolutament secundàries. Si. És a dir, pues no sé, jo que sé eh...és que ja ni m'anrecorde...Bàsicament, eh, coses que m'ocupaven poc de temps, perquè anaven llevant-me...càrrega de faena, perquè era una forma de castigar... Si... Era una persona...no sé... no sé com era la persona Díscola Díscola era a d'ells, pues que no era una persona de la seua corda Sí... Per que a estat tot eixe... el període del PP allí va durar molt i una de les coses que...que funcionava era l'assetjament...eh...en eixe sentit, és a dir de...de arraconar-te, de no donar-te faena i coses, Sí aleshores sí que feia faena, però és que francament no m'anrecorde, feia lo dels curts, feia...versió original, m'encarregava de coses de cine, de...curts, coses aixina i de fet teníem tan poca faena que un dels motius pels quals montàvem la secció sindical era per a batallar contra tot això, perquè teníem a moltíssima gent arraconada i ens decidírem a montar la secció sindical...I ja, i Salut...Pues jo soc periodista Si... i tenia la categoria laboral de periodista i...passava tres quarts del mateix, allí n'hi havia, era...és que l'assetjament eh, laboral quasi sempre és previ a l'assetjament sexual Sí I és una de les característiques que té. Estic parlant d'una empresa, Si, si en altres circumstàncies...però en una empresa, primer arriba l'assetjament laboral i després, arriba el sexual, si arriba...que en el nostre cas, afortunadament no va arribar, però eh, comença en el laboral, aleshores em...passarà lo mateix, vull dir, jo era periodista, una altra categoria laboral, però el treball que feia era...doncs el mateix que ella, vull dir que és un treball que considerem, anem a dir blanc, que considerem que no és, que no té una càrrega política, que el poden deixar en mans de una persona que no...que no els genera problemes el fet que el faça una persona com ella o com jo...i...i, moltes vegades es parla de la manipulació...eh...informativa, però Poquet i jo vam viure pocs episodis de manipulació informativa, perquè el primer pas de la manipulació informativa és que no eh fas res que ells consideren que pot provocar un conflicte.

Vivrem totes algun alguns problemes, però no era una vida en la que nosaltres ens movíem perquè nosaltres no estàvem en el...en en la redacció d'informatius No ens deixàvem tocar Clar Tot el que era la informació... Clar, aleshores Informatius, tot això Sí Ahí n'hi ha una categoria de gent que estàvem fora d'això, donàvem coses secundàries, secundàries per a d'ells. I si ella...eh, ella feia cine, quin problema pot provocar? Si jo feia ciutats del mon, eh, vídeos de ciutats del mon, quin problema puc provocar? I entonces ixes coses, i...comentem açò perquè el primer pas sempre, fins arribar al cim, és, comença en altres factors menors Si. És a dir, comença en la manipulació informativa, comença en el control eh...en el robatori, comença en la manipulació informativa, comença en l'arraconament d'aquelles persones que poden provocar un conflicte amb l'individu en qüestió i amb, digam, tota la direcció de...de la empresa...i I que, i que no és un arraconament que es produisca per un motiu o per un fet, perquè haja passat alguna cosa, no és pel que fas, sinó pel que eres. Tu eres fulana, se considera que tu eres una persona que no eres dòcil, que vas a defensar que penses que la teua faena s'ha de fer aixina, d'una manera independent i...i sense haver tingut a lo millor ni cap discussió ni...ni un fet concret que hu desencadene és te cataloguen de una cosa, això és important, perquè moltes voltes eh...igual nosaltres ho teníem més clar, però sí que n'hi havia altres companys que com tot això t'acaba desmoralitzant i minant també l'autoestima i tot, et preguntes però ui i per què n'hi ha altra gent que encaixa millor i jo no...hauré fet jo alguna cosa que els meus companys sí que treballen en això i jo hauré fet alguna cosa que...que ha dut a que...se'm castiguen per cometre's? I no és per una cosa que hages fet, és perquè...per qui eres Si. I ja està, i ells consideren que eres d'una manera que no pots entrar dins dels seus plans. Has de ser, sobretot, dòcil, i havien uns quants també que... Eh, és, de fet jo és una de les coses que vaig aprendre en estos anys és que primer t'arriba la boira i després veus perquè d'on de la boira, no sé si m'explique. Sí. Primer t'arriba la intuïció...i després t'arriba la confirmació dels fets, és a dir, tu primer, pots no veure res, que és una de les característiques de les...que passen en estos llocs, però, nosaltres i altres companys, veus que està passant algo...algo Si, però no saps. Que tu, claro, que tu no saps interpretar, que no té relació directa amb res que hages fet tu, ni ella, ni l'altre Però que l'estomac eh... Però dius, ací està passant algo i és com si tinguera un trencaclosques...i tinc tres peces però trobe que no tinc el relat, no? I anys després, el relat te confirma constantment aquella boira que tu veies i tal, i la meua sensació sempre era que te quedaves curta... Si. Dius que pareix que, que no serà? L'explicació sempre més fàcil, més clara, més...evident...eixa que arribes x temps després tu ja l'has vista no se quant de temps abans. Això una de les característiques. I per concloure, nosaltres eren membres del Comitè d'empresa en aquella època. Si.

- Vàreu tenir coneixement de que hi havia treballadores que estaven patint assetjaments sexual i per raó de sexe a l'empresa? Com?

No, no tinguérem coneixement, el l'assetjament eh...laboral i...atropellar al personal era habitual i diari en l'empresa i aleshores això era una situació que es vivia de manera galopant i es vivia en el dia a dia, però mai pensarem que...que estaven donant-se casos de d'assetjament sexual i després com es va demostrar ja no d'assetjament sinó d'abús sexual i ens enteràrem llegint la premsa un 23 de febrer, que era un 23 de febrer del 2010. Va eixir una un article en el País de Lidia Garrido i...i ahi ho explicava que hi havia una denuncia de tres periodistes contra el que en aquells moments era el Secretari General de l'empresa, que havia sigut durant molts anys el Cap de Recursos Humans i que l'acusaven d'assetjament sexual i allò va ser una hecatombe en la empresa i tots plorant i...i a partir d'ahi ja ens posarem en marxa també els oferirem si volien alguna cosa dins de manera discreta i elles després contactarem amb nosaltres per a que les ajudarem en algunes coses que volien. Jo me vaig assabentar només uns dies abans de la publicació, per la periodista Si. Del País, que jo tenia molta relació en ella i ella estava intentant localitzar a les treballadores que estaven de baixa i desaparegudes...i quan dic desaparegudes vull dir desaparegudes Si, si... Aleshores, jo me vaig enterar uns dies abans i...i...però vamos, abans d'eixos dies en que vaig, digam, intentar connectar a les treballadores a al País i a les tres treballadores, jo tampoc tenia coneixement ni tant sols m'heu imaginava, vull dir Si. Tenies la boira, si esta boira que dius ací està passant algo i i i tema de l'assetjament laboral, la manipulació, tot això per suposat, que és lo que estàvem denunciant dia a dia, però vamos, fins arribar a estos extrems No, no t'imaginaves que passara...la situació No, i a mi quan m'heu comentava la periodista del País, que me va llegir l'article un parell de dies abans...jo, li dia, però tu vas a publicar això, però tu eh...vull dir, elles han presentat ja la denuncia? Tu, tu...no...vull a publicar este, perquè em pareixia tan increïble i tan fort Si. I després era la primera part, perquè va haver una sèrie de tongaes ahi del diari El País, clar, cada dia era pitjor que l'anterior.

- Havia un Pla d'Igualtat inicial?

No, no, no n'hi havia. No n'hi havia Pla d'Igualtat, de fet, és que m'he m'he estat repassant les dates, perquè és que es increïble. O siga, el primer Pla d'Igualtat de...s'aprova...el...a final d'ixe any, el 30 de novembre del 2010. Que ells volien, t'enrecordes que s'aprovara el dia 20 de novembre 25 de novembre ay, el 25 de novembre per a celebrar eh, i nosaltres ens negarem, férem ahi...bé, la qüestió és que

quan quan esclata el...el Cas Sanz diguem que, quan ens enterem per la premsa que és ixe 23 de febrer del 2010 eh...s'acabava de constituir la Comissió d'Igualtat. Havíem tingut, jo crec que la reunió de constitució i ja està. I de sobte, cau la bomba nuclear Si. Però com una, s'avia constituït com una cosa que com...era obligatori i anem a estar ací perdent el temps una temporaeta Perquè era obligatori Perquè tal i qual. I aleshores va caure la...la bomba i...després estiguérem un temps que no sens convocava a la...a la Comissió d'Igualtat, tu imagina't en tot el que havia passat, totes volien que es convocara, tinguérem ahi molt d'embolic i...i després va passar es es va aprovar el Pla d'Igualtat fins a...a finals d'ixe any al al 30 de novembre. A mitat, el per eh...jo calcule que seria per abril...a vore, jo crec que seria per abril, tinguérem una inspecció, nosaltres tinguérem una entrevista amb la Ministra d'Igualtat, que en aquell moment va ser la primera Ministra d'Igualtat, que era Bibiana Aído i això va ser en març, n'hi havia un encontrenci de dones africanes...i...aleshores sabíem que venia Bibiana Aído i a través de Carmen Alborch, li digueren que ens fera el favor de...de preparar-nos una cita en la Ministra, i Carmen de seguida hu va aclarir tot i...i ens va...i ens va organitzar una reunió amb Bibiana Aído i amb la Secretària d'Estat la Secretària del...de la i la seua Capdessa, la Secretària del Ministeri i la seua Cap de Gabinet, i estiguérem ahí, ens heu contarem tot i...i la veritat que, perquè ací estava el PP i va coincidir que a Espanya diguem era el Govern de Zapatero, i ahi va haver una, ací tot el que passava era per afonar-nos i intentàvem buscar ajuda. I, poc de temps després, no arribaria a un mes, va haver una inspecció en la tele, sorpresa, inspecció de treball una inspecció de treball que els demanava que presentaren a on estava el document d'igualtat, a on estava el protocol, a on estava el mapa de gènere que s'havia de fer previ...els el pla de riscos laborals, tot això, ells portaren una multa de carg, cridaren també als sindicats, diguérem pugeu que està ací la inspectora, i nosaltres...allí discutint en la empresa, no perquè tal i nosaltres diguem, mentira no n'hi ha res que vos seu ensenye...i...ixe va ser un dels conflictes...i...ja està i després bueno continuarem després d'això estos intentaren apretar un poc, però sense acalorar-se a...a les reunions de la Comissió d'Igualtat que era a on anaven Salut i jo en el casco de la motu pràcticament posat perquè anàvem a renyir i, i es va aprovar el que ells volien Si. Que no era el que nosaltres volíem Si. Se van aprovar dos coses, es va aprovar el Pla d'Igualtat i es va aprovar, que formava part del Pla d'Igualtat, però que tenia una part de Prevenció de Riscos Laborals i, per tant, de Salut Laboral, el eh Protocol contra l'assetjament laboral i sexual en la empresa, que formava part del Pla d'Igualtat però se va debatre entre la Comissió d'Igualtat i el

Comitè de Salut Laboral de la empresa, que tenia una part de Prevenció de Riscos Laborals. I això se va fer en eixe interin hasta final de any, també as espentats per la inspecció de treball, claro, per perquè el Ministeri pega dos apretons i se van aprovar. Ninguna de les dos coses ens va agradar. El pla d'igualtat ens abstinguérem per no votar en contra, per que era el primer i...no i per que uno no pot estar en contra de fullaraca. Vull dir: "los hombres y las mujeres son iguales", pues no faltava més. Estem mosatros en contra de que los hombres y las mujeres sean iguales? No, però això què aclareix Clar. Vale? Entonces, em i...i el Protocol crec que el votarem en contra, crec recordar El Protocol crec que sí que el votarem en contra, nosaltres es que ahí teníem com una espècie d'obsessions que jo vull repassant-meu que sí que, a diferència del que...del Pla que ells ells volien un Pla que fora...una cosa buida, que legalment l'aprovaren i ja està. Però després nosaltres el que volien eren mesures molt concretes que s'aplicaren i ells, tot era, la redacció sempre era Se tenderá a que la ropa Si. En un futuro pro, tot era sabes? Era tot com una declaració d'intencions Si. Nosaltres sobretot, volíem una...la nostra eh...obsessió era el Protocol, que fora un el Protocol contra l'assetjament que fora molt pràctic, molt senzill d'aplicar i la bronca principal la teníem en que nosaltres volíem que apareguera la tipificació del que era l'assetjament. Es dia si a tu eh davant dels teus companys t'humilia el Cap diguent que eres un burro i que no fas bé la teua faena, açò és assetjament, si tu no se cuantos, qualsevol eh...proposta no desitjada tal Si...és assetjament, una tipificació que nosaltres veguem en altres Protocols que ens va recomanar el Ministeri, sobretot el de Gijón i diguem és que això és el que s'ha de fer, perquè sinó la gent en un ambient laboral tan lamentable com el que n'hi havia allí, n'hi ha moltes coses que estàs acostumat, el que passa també amb les dones maltractades si no te n'adones si no te n'adones, clar nosaltres volíem que estiguera tipificat eh...assetjament sexual és açò açò açò, estes pràctiques, tal, tot açò. I t'heu llitges i dius, ostras açò a mi m'ha passat, i ells això no volien de cap de les maneres Si la tipificació no volien que apareguera. I després, volíem que fora un Protocol molt senzill i que tu pogueres anar acompanyat des del principi per una persona, que nosaltres li diem l'assessor confidencial, és que m'heu estudiat este matí, de manera que eixa persona que tu la triaves entre un grup de persones que estaven preparades per això, no n'hi havia uns torns, que és lo que la empresa volia i a tu te tocava, a tu vas a denunciar? Pues mira, t'ha tocat Pepito, que és...Jo en ixé no vamos, no li dic res, sinó que nosaltres volíem que n'hi haguera un grup de persones que estaven preparades per a dur ixé treball i tu, segons la teua sintonia personal, perquè t'has de fiar, triaves pues jo vaig a dir-li a Salut

lo que m'ha passat i ella m'acompanyarà en este procés. Nosaltres volíem que fora una cosa que la gent la usara, clar Si. Que no hi haguera impediments, això també era un punt que aquells no no volien de de cap manera. Respecte al Protocol. Després teníem el el tema de la...de facilitar la conciliació que ahí també tinguérem moltes discussions i després i havia una part que tampoc aconseguirem i és que nosaltres distingíem, una cosa era eh RTVV com a empresa, capa dins, en les seues relacions laborals i altra cosa era la empresa capa a fora, perquè és un mitjà de comunicació i aleshores ahí s'havia de regular com s'havia de tractar la informació de cara a fora, com es tractava la violència de gènere, com i també com eh quina imatge es projectava de homes i dones des de allí. Si. I jo crec que en això, lamentablement, crec que no hem avançat massa ara, no entenc per què totes les dones han d'anar en taconaso a presentar un informatiu, de veres, perquè n'hi ha gent de tot. Si. Vull dir-te que jo no jo no m'opose a que isquen en taconaso però és que pot haver com...n'hi ha una que va en sandàlies, l'altra va en tacó i l'altra vull dir-te i és no donar Si. una imatge estereotipada de les dones De lo que son les dones i de lo que son els homes i dels homes també. I un poc ixes eren les les bronques que...que jo he detectat eh...també férem un manifest t'anrecordes? Que m'ha paregut. Férem el manifest ixe de "No estàs sola" que açò ho expliques tu que... Nosaltres per a preparar-nos això s'heu prepararem moltíssim, estiguérem mirant-nos, perquè ten en compte que ara les coses...se veuen d'una forma però quan nosaltres les varem vore estem parlant d'una llei que era relativament nova, que no havia arribat pràcticament a cap empresa, eh, no la nostra per les circumstancies especials, tampoc es que hi haguera moltes empreses que tingueren un Pla d'Igualtat, i tot era nou i tot estava per fer i això te avantatges i inconvenients. Nosaltres ens pegarem un curro mirant-nos tot lo que havia eixit en matèria d'igualtat en en en qualsevol lloc, pues Ajuntaments que ja en tenien, eh, Comunitats Autònomes, empreses, lo que tenia el Ministeri, que el Ministeri tenia una pagina molt completa per anar digam, aprenent no?...i i totes estes coses, i aleshores, nosaltres vam agarrar digam lo millor que veiem en cada lloc, per intentar construir un un un Pla en conjunt, però va ser molt molt complicat. I a totes estes, no mos heu preguntes, però jo crec que també és important dir, a totes estes estava el paper del personatge este dins de la empresa Si. Perquè este individuo eh, que evidentment sabia lo que estava fent eh, és evident i a saber des de quant estava fent-ho si eh, fins que no va aparèixer la noticia en eh els diaris, en aquell famós 23 de febrer, va continuar sent eh l'amo de aquella empresa, de fet, un dels companys, treballador, descrivia la seua actuació, la seua presencia en la empresa d'una forma que a mi sempre

m'ha semblat molt gràfica i que descriu molt bé com era, i és que, només li faltava passejar-se per l'empresa a cavall si... I me pareix que és una expressió molt gràfica, total que, este individu, del que per cert, els que estaven al voltant, per damunt d'ell, el Director General i al seu mateix nivell, sabien perfectament lo que havia passat en eixa empresa, sabien perfectament i després si vols podem parlar d'això, no se'l van carregar, van esperar a que la notícia va eixir el dia 23 de febrer, que va eixir a primera hora del matí i hasta no se quina hora de la vesprada, segurament espentat per la repercussió en els mitjans, per les preguntes dels sindicats, per eh...la la, no sé com dir, com era aquella paraula que utilitzaven tant? Quina paraula utilitzaven? Estupor **Estupor** Son anècdotes. El estupor, aunque tots el trobarem, eh eixa vesprada, eh el home què va fer? Va agarrar una excedència o com va estar la cosa? **Va agarrar com una excedència o una baixa mèdica** Una baixa mèdica, no no sabem, no sé, no sabem... Ens passarem, jo no sé la de temps demanant que li obriren un expedient disciplinari, perquè señoras y señores, si no es pa que te obliguen un expedient disciplinari este fet, pues no sé què és **mata algú i a vore si...** pa que te obliguen un expedient disciplinari. Curiosament, les que teníem un expedient disciplinari son nosaltres **que mos se n'obriren dos dos o tres**, uno per invair el plató, un altre per eh...bueno, no sé **dos o tres** cada dos per tres, uno per fer una vaga, **sí, per fer una vaga**, cada dos per tres teníem un expedient disciplinari, però ell no. **Si i ell no.** Vale? Aleshores fins a un temps després que dia a dia eixia, quan no eixia un pito eixia una flauta i tal i qual, jo crec que va ser fins que el jutge, del Jutjat d'Instrucció nº 1 de Paterna, que és el que estava eh investigant la...la querella, va elevar el delictes d'assetjament sexual a abusos sexuals que és una tipificació superior en el Codi Penal. Entonces, a este senyor ja no li estaven investigant per assetjament sexual, que ja es greu, no sinó per abusos sexuals, que ja és un plus. I claro, quan van vore això, aleshores li van obrir un expedient disciplinari que nosaltres estàvem fartes de demanar. I este individu además estava com eh...estava com...eh, com si fora de Secretari General en l'exili, perquè ell era un Secretari en funcions fins que a este senyor ja...com diem...li van obrir l'expedient disciplinari, aleshores deixà d'estar en funcions eh, encara que fora...de baixa o no sabem molt bé com estava, i va a passar a...a no tornat mai més a la empresa. Però això era la situació, sí.

- En el moment en el qual es va crear el Pla d'Igualtat a Canal 9, abans del tancament de la cadena de televisió, com va ser tractat aquest document en l'empresa? Va tindre un recolzament dels treballadors i de les treballadores de Canal 9?

El recolzament que et referixes, si la gent el coneixia? Si, i l'apoyaba o... **El Comitè d'Empresa** El Comitè d'Empresa, però és que no...era...a vore, no no es va fer una difusió, crec recordar, lo atre sí que m'heu he mirat, açò exactament, jo crec recordar que el penjaren en el web, es va aprovar, es va fer un poquet de publicitat que s'havia aprovat i...ja està, no **Si...** No era, perquè nosaltres demanaven per exemple quan entren els becaris, o els de contractes en pràctiques s'ha de fer un dossier de benvinguda, o hem d'estar el Comitè d'Empresa, que n'hi haga una persona d'igualtat, una no se què, els asientes i els dius mira ací passa açò, eh este és el Pla d'Igualtat, este és el no se que, si necessites qualsevol cosa, o siga, nosaltres volíem una cosa pràctica **si...** que la gent eh veguera que era super fàcil si tenia qualsevol problema sabia a qui acudir, ja coneix eixa persona i ells no estigueren mai per, ells estigueren pendants de tancar les vergonyes de l'empresa, de tancar a...perquè a tot açò, clar com, per completar el que t'estava diguent Salut, després ens eh enteràrem perquè elles heu contaren de que elles, i està també en el Sumari ja es va fer públic, que elles havien intentat contactar amb la Direcció abans de que això esclatara, i no va haver manera, allí tots, uno se ponía de perfil i el otro és que estaven per damunt, o sea es que elles demanaren ajuda a la direcció de l'empresa i a més es una direcció d'una empresa pública, de fet després els condemnaren a la tele com a eh responsables subsidiari, per que claro es que estos no feren res. I ells estaven pendants, bàsicament d'això, de que la cosa no anara a més, i no tenien cap interès en tindre una empresa a on ixes pràctiques desaparegueren...**si.** Res, i aleshores ja et dic això és que son papers que claro, s'han de fer, està clar, però després si això no s'incorpora en el dia a dia **Clar,** si no es fa a la pràctica Si la gent no sap com, quins drets te, com ho pot fer, sobretot tindre una persona de confiança que...no sé, ens eh, el Comitè d'Empresa sí que intentàvem, al alguns, la part de que no l'havien muntat ells, perquè es que este senyor també va muntar un sindicat allí, claro, i això son els que teníem, per això ens pegàvem tant si no era una discussió merament ideològica, es que n'hi havien interessos diferents. Aleshores jo crec que allò va passar sense pena ni gloria, no? **A vore,** és que, quan a tu t'esclata una noticia d'eixa envergadura, d'eixa magnitud, que además era un degoteig constant, perquè un dia eixia una cosa, un altre dia eixia un atra, claro, la resta de diaris també se sumaren a la noticia, com pa no sumar-se, no? I aleshores, anaves mirant i el jutge anava demanant penes, i el fiscal demanava i...claro, la bola s'anava fent gran i allò anava agarrant magnitud, al mateix temps, quan tu tens

un Pla d'Igualtat que el tensahi penjat a la web, que no s'empra per a res, i que és...a vore, pura...burbolla, pues és absurd. Vaig a utilitzar una expressió de...de Poquet que me sempre m'agrada molt **no m'anrecorde** eixa de Se t'afona el Titànic i tu estàs pendent de si tens pasta de dents en el camarot. Vull dir **efectivament** eh, oiga, pongame pasta, no tengo pasta o no tengo albornoz en el camarote, y digo disculpe es que se està afonant el barco, no? Entonces claro, jo, si me pregunte el principi del final de Canal 9, o sea, quan començà a morir Canal 9, jo diria que el 23 de febrer 2010, eixe dia va ser com entrar en barrena **si...** i, desobte, anar cap a baix, entonces com pa mirar el Pla d'Igualtat, vull dir, pues allí estava afonant-se el Titànic, entonces eh era tot eh, aquella gent lluitava per sobreviure, aquella gentola, vull dir tota **tot el seu muntatge si...** i nosaltres veiem que la empresa anava a...anava a morir, vull dir, eh...anava a morir. Plantejarem després els expedients de regulació d'ocupació, després finalment tancaren l'empresa i va començar a eixir altres notícies de corrupció relacionades, no amb assumptes sexuals contra la llibertat sexual de les dones, sinó de robatoris eh...d'espoli dels diners públics, és a dir, este individuo ja està condemnat també per una altra sentència en el Cas Gürtel **si...** què casualitat, o siga,resulta que les mateixes persones que que cometen uns delictes en cometen uns, sempre estem parlant de lo mateix, sempre, o siga son uns delinqüents. Este senyor i els que estan al seu voltant. Entonces claro, tot això, claro, com pa pensar en el Pla d'Igualtat. Quan no imputaven a uno, venia el Tribunal Superior de Justícia a escorcollar unes uns despatxos **ves a la policia per allí baix a torrents Claro Ordinadors** Quant no, se plantejava un expedient de regulació d'ocupació, que era un empastre, después se eh eh el TSJ l'anulava i entonces se'n plantejava un altre i después te tanquen l'empresa, entonces, claro allò va passar, allò va ser como una espècie de cataclisme en diferit, ehal llarg de tres anys i entonces el Pla d'Igualtat pues era una risa, no? **Si, si.**

- I vosaltres, com vau contemplar aquest Pla d'Igualtat? Tenia errades? Quines?

Es que, jo crec que no n'hi havia voluntat, a vore, jo pense que el nostre Pla d'Igualtat era molt millor que el que ells feren, perquè era tot, **si...** però bé, es la Constitució tambéés molt general **si...** i si tu vols desenvollop-la per la part progressista pots...si vols, no sé si m'explique. **Si.** En este cas, jo crec que no era un Pla d'Igualtat que que fora bo per a res, però si hi haguera hagut voluntat en la empresa, tu te n'adones de hay es que aixina no ens servix, anem que es reunisca la Comissió d'Igualtat **si...**

desenrotllem este punt, m'entens? I ja està, i tu tens ahí una ferramenta que igual en un principi no...no està molt afina, però tu vas afinant-la, però és que ahí no n'hi havia cap voluntat de res...cap, el que passa que ahí, davant de allò que va caure, després el primer ERO, sí que va haver un grau de mobilització de la gent...que que no hi havia hagut fins a eixe moment, i aleshores ja, hi havia molta gent que es mobilitzava i que protestava, tot i que, com t'explicava abans de que començares a gravar, sí que ens trobarem amb el problema que hi havia prou companys que...estes tres dones que van denunciar, que pensem que no foren les úniques que patiren això ni molt menys, però foren les úniques que denunciaren, no...contaven amb la simpatia de...molts companys i...pues no, no els feren constar, i...açò també va ser prou...és que fa fa molts anys eh, i va ser eh tot com molt... culpabilitzant-les a elles i tot molt dur perquè, clar, és que...eh...clar, una víctima és una víctima i ja està, no pots esperar que una víctima siga encantadora, bona persona i amiga teua, una víctima pues és una víctima, pot ser amiga teua o no, no es que no té resa vore clar i i ja està, i aleshores ha passat això i...i t'has de posar del del seu costat, no no n'hi ha més historia, aixina és el que nosaltres pensarem i el que vam fer. És lo que, eh el comentaven l'altre dia per telèfon, eh...per exemple, quan veus les campanyes de comunicació, dels mitjans de comunicació de de Telecinco, Antena 3 i no se què, per exemple, per posar cas, això de 12 meses 12 causes si... claro, quan, que son campanyes que han de fer ves-te'n tu a saber per quin motiu, de quina llei una cosa es que no... algoes desgravaran, exactament, aleshores, per exemple, Antena 3 té una campanya contra la violència de gènere si i deu ser, diu "Si te pega no te quiere, si no te respeta no te quiere, si te no se qué, no se cuantos" i veus a Vicente Vallés fent eixa campanya...i després quant tenen la violència de gènere davant no la no la detecten, i ahí ja no val, lo mateix que estan diguent quan se'n van a publicitat dins de la noticia, és a dir, fan la noticia de La Manada i no la detecten, i jo claro...la gent es pensa que la violència de gènere, jo crec, és una senyora virginal, que baixa en un cavall blanc, en un notari donant fe al costat de que és verge, màrtir si que no ha conocido varón, m'entens? I baixa, i des de una exposició de pareguda a la de la Mare de Deu...aleshores no hi ha dubte sobre cap de les seues acusacions si i això només passa en un cas, i és quan estàs as quan t'han assassinat, quan t'han assassinat entonces tot el mon heu veu clar si... vale? Però claro, la resta que no les assassinen afortunadament, pues son dones pues pues com normales itenen histories com totes: se posen minifalda, han tingut un novio, eh tenen simpatia en una persona i antipatia en unes altres, i no baixen ni amb un notari, ni amb un cavall blanc,

ni tot el mon pot donar fe de que son la Mare de Deu del Carme, sinó que son...dones normals i corrents si amb pros i contres, actuacions, amb dubtes, amb ambeg faltes d'actuació, amb actuacions. Es lo de la víctima de La Manada...usted se defendió? Però... si, si perquè sempre estem posant que se la culpabilitza per el que... si, per lo que fa per la vestimenta, per lo que no fas, per la vestimenta, per lo que dius, persi has tingut novio, per si en Twitter ixes que estàs prenent un cafè si en unes amigues, i clar, si t'han violat, no pots estar prenent un cafè tan deprimida estarà, que està prenent un cafè? No sé si m'estic explicant, entonces, totes eixes coses son així, entonces...això és la violència de gènere. Per a nosaltres, estes tres dones no eren ni les nostres amigues, ni les nostres companyes ni ni teníem una relació de cap tipus amb elles...eh...i además, és que és molt llarg d'explicar i tampoc ve al cas, però vull dir...eh esta situació es va produir en l'entorn d'este individu, no es casual que a nosaltres això no ens passara, perquè este individu no s'acostava a nosaltres, perquè ja sabia que tenia un problema...este individu no s'acostava a les dones sindicalistes actuava en el seu entorn ideològic si... clar això, això també, i que, perquè després també observant altres altres casos i parlant per reunions que tinguérem internes, diguérem que era típic, que que estos casos de d'assetjament sexual i tal es donen en l'entorn de de més confiança i en l'entorn diguem ideològic que on ell puga si manegar la situació si o fer el que vulga si exacte.

- Penseu que els Plans d'Igualtat que, de manera obligatòria, han de tindre les empreses, són una bona ferramenta per a garantir la igualtat en l'entorn laboral?

Jo crec que és el que el mateix que t'he dit respecte al de...jo crec que és una ferramenta que l'has de tindre si igual que la primera llei, quan va eixir la de 2007, la de per la igualtat efectiva d'homes i dones. Pues era una primera llei i és millor tindre-la que no tindre-la, clar, perquè si la tens, si tu tens voluntat també tens una cosa a la que te pots agafar. Es que abans no n'hi havia absolutament res...i batallant molt, pots traure més que si no tens la llei, en el cas dels Plans d'Igualtat, jo pense el mateix si que és una ferramenta que...que és correcta, que la tens ahi, que jo crec que s'han de fer, però que, per si mateixa, per ella a soles, la redactes, la poses en un calaix i no canvia res si ha de ser una cosa que siga pràctica i ha d'haver un grup de persones, clar, és que fins ara sempre ha sigut poques persones les que s'han encarregat de...igual gent que esta més conscienciada de...de difondre això, de intentar implantar ixos...ixes

pràctiques laborals que siguen les majoritàries en almenys en la empresa que nosaltres hem conegut. Si això no aconseguixes que tot el món s'apiga que té ixos drets, que jo crec que ahi tenen un paper fonamental els representants dels treballadors, clar per a difondre que...pensa també que durant molts molts anys en els sindicats, en qualsevol empresa, única i exclusivament s'han encarregat de temes eh...pràcticament econòmics, econòmics i de...laborals estrictament, és a dir, el salari, les extres, els horaris si el torn, el canvi de torn, no? Vull dir-te que no, no aleshores això implica es que és un canvi per a tot el món...i...si tot el món no es posa les piles, supose que jo estic pensant en que la direcció no ha de fer el que farà, que sempre és el que pense, igual si que hi ha direccions d'empreses que fan el que toca, m'encantaria, però jo estic, jo sempre estic acostumat a que has d'anar a la contra i has de pesar que que t'heu has de guanyar tu. I...i això, el que t'estic dient, que és un paper que està bé, que s'ha de fer...perquè...pots a partir d'ahi dur una sèrie d'actuacions, però després has de implantar-lo en la practica, i crear un clima també favorable, perquè clar...si després la gent, jo, a mi m'agradaria que en el que en À Punt, que n'hi ha molts companys que...dels que estan ara en À Punt, que abans estigueren en Canal 9, espere que no passe el que va passar allí...però, eh m'agradaria que que hagueren après el que va passar i que si n'hi ha algun cas, no igual d'assetjament sexual, però sí d'assetjament eh laboral, o sinó d'assetjament laboral tal qual, de males practiques i...això és una cosa que podries preguntar que reaccionaren perquè hem tingut un aprenentatge que...que ja no no estem per aguantar res, però clar s'ha de s'ha de això s'ha de practicar si, s'ha de posar en pràctica el Pla contínuament. I bueno, més coses. No sé, jo crec que, es lo que parlem, el Codi el Codi Penal diu que nose pot matar clar si i que si mates, te van a caure uns quants anys de presó, si també diu que no se pot agredir sexualment a ninguna persona, però n'hi ha agressions sexuals. És a dir, la legislació, la reglamentació més gran més menuda, la Constitució també diu que la vida humana és estupenda, no se pot matar a ningú, clar, però se mata, és a dir, la la legislació per ella a soles és un canal, un instrument per a poder anar als Tribunals, per a poder eh exigir, per a poder canalitzar una part, digam, jurídica, per a poder anar als Tribunals, per a poder exigir, per a poder anar a l'instrucció de treball, per a poder tindre una cultura empresarial, però per ella mateixa no és res, sobretot si no tens cap voluntat d'aplicar-la, perquè se poden fer Plans d'Igualtat a quilos, si de quan de 50 fulls, de 5000 fulls, jo te'l faig de tot lo que vulgues. Ara de forment ni 1 gram, vull dir...i això és molt. I tornem a...pesa molt. Tornem a dir lo mateix que t'he

comentat abans...les coses, la gent no veu les, o siga parla de les coses, però quan les te davant no les veu. Per exemple...l'altre dia, una situació que és un altre, això tot, Eurostat, agència Europead'estadística, Unió Europea, no és del Partit Comunista, no és susceptible de ser considerada bolivariana. Bretxa salarial en la Unió Europea, 16%, depèn de països...mitjana 16%, la xifra d'enguany exactament no me la sé, però vamos, els últims anys. 16%. Te'n ves a Espanya, eh el Estat reconeix una bretxa salarial que depèn dels anys, que està sobre el 19%, perquè Espanya per per suposat la té més alta. Si te'n vas a determinades Autonomies, te'n vas als sindicats, per exemple Comissions Obreres, la UGT, un...sindical, nosaltres mateixos, pues se parla del 21, del 22 del 23%. Molt bé. Ara te'n vas a qualsevol empresa, arribes i dius "no, nosotros" **bretxa salarial** no "impossible, pero si nosotros pagamos lo mismo a los hombres y a las mujeres". Això me...una amiga, parlant-ho el altre dia en una amiga meua "impossible, mosatros paguem lo mateix"...me vols dir, a on n'hi ha un contracte en este país on pose, negre sobre blanc, "vostè per ser dona cobrarà un 23% menys. Firmado el empresario" Els empresaris no son tontos, tu no pots tindre eixe contra això no està escrit, perquè sinó te'n vas a un jutge i el jutge t'agarra i te fa un buit, m'antens? Si això no existeix, la bretxa salarial existeix...i està en totes les empreses. Entonces lo mateix passa en açò, açò venia per el tema de dels Plans d'Igualtat...nin, o siga,...hi ha com una...vale, si, legislació, però despues quan me la he d'aplicar i quan la tinc davant no la reconec. Bretxa salarial existeix. Directa i indirecta. Eh, fes el favor de ser honrat amb tu mateix i fer-te una radiografia autèntica. Fes-te la radiografia, detecta't la la malaltia, perquè segur que tens, segur, segur, segur...perquè en algun puesto està, si estem parlant de que en Espanya segons uns i altres està entre el 20 i el 23%, estem parlant de que, com a mínim, una de cada quatre, de cada cinc empreses en este país té bretxa salarial. Jo aposte perquè és totes, en unes més i en unes menos...entonces eh el el Pla d'Igualtat és lo mateix per exemple, jo detecte, vull detectar-ho? **Claro** o parteix ja del apriorisme? **No** i pagamos lo mismo los hombres que las mujeres... **si...** val? Aleshores, lo mateix passa en altres punts del Pla d'Igualtat, com no tinc cap voluntat d'aplicar res, ni de fer res, pues pose una col·lecció de paraules allí soltes i buides i...ja està. Els Plans d'Igualtat per ells mateixos son...una forma de fer-se una radiografia, si uno vol fer-se-la **si...** i de marcar com a mínim un itinerari, i un i una temporalitat, és a dir, vale, tinc este problema...l'he detectat, el tinc ací, pues per a enguany vaig a fer este, per a l'any que ve l'altra, per a l'any més allà no se qué, vale, però si tu ja parteixes del fet de jo...jomei **que va**, acoso sexual, por

dios, pues aleshores... De tota manera, una de les coses que és important dir es que els Plans d'Igualtat estan fets i el Protocol contra l'assetjament sexual esta fet per a detectar casos molt menors...de assetjament sexual en les empreses. És a dir, el legislador esta pensant en...per parlar en aixina...en el plasta que te diu tots els dies "guapa"...o el que no anten el "no", si tots els dies t'està diguent que vol eixir en tu i tu li dius "mira, que me deixes tranquil·la" i no t'anten. En el moment, o siga, quan quan arribem a estos punts, com el que acabem de parlar, això no esta en un Pla d'Igualtat. Estem parlant del Codi Penal, estem parlant de delictes de presó, o siga, estem parlant de de de delictes contra la integritat sexual de una de una dona, estem parlant de paraules majors, això no t'heu para ni un Pla d'Igualtat, ni res, o sea, quan passen eixes coses el Pla d'Igualtat no esta regulat, per que quan passen estes coses, que ha de fer una treballadora? Anar-se'n a la policia, a la Guardia Civil, al jutge o al Fiscal i presentar una demanda, una querella. És a dir, el Pla d'Igualtat, açò no t'heu detecta, perquè en el moment en que tu toques a una treballadora i atentes contra la seua llibertat sexual, el Pla d'Igualtat és una tireta per a curar un càncer, no sé si m'estic explicant. Si. Aleshores, vull dir, el Pla d'Igualtat té una limitació per a parar, anem a dir, el micromasclisme, el el el assetjament de baixa intensitat, però ací estem parlant dedelictes molt greus molt més greus, si.

- Coneixeu el Pla d'Igualtat actualment vigent a À Punt? Com el valoreu?

No, jo no me l'he llegit. Es que nosaltres no treballem en À Punt. No, jo el tinc ací per a que...li pegueu una ulladeta ara, per a vore si voleu... es que jo, jo crec que estes coses teles ha d'aclarir millor una persona que treballe si en À Punt, perquè nosaltres de pegar mirades per damunt damunt podríem fer-ho, però però però per damunt damunt ara, això no se pot mirar eh.

- Què modificacions faríeu a Plans d'Igualtat per a que aquests documents pogueren fer que no hi hagués assetjament sexual o que no se magnificarà tant la situació?

Jo es que no sé. A vore, jo crec que lo més important en un Pla d'Igualtat és voler si realment tindre un Pla d'Igualtat i assumir les conseqüències. Assumir les conseqüències és dir-se la veritat si com quan uno va al metge "pues està usted saníssim" si, es que és la voluntat és la voluntat, és a dir, después podem fer-lo més bonico, més real, més ample, menos...és a dir, més així i allà. No és lo mateix una

empresa de dones de la neteja, per exemple, que totes o el 90% de la plantilla és eh...del son dones, que a lo millor una empresa de jo que sé que, o la Policia Local on pots tindre, o la Policia Nacional on tens un un sector molt tal, un sector molt masculinitzat, molt fem, és a dir, tu has d'anar virant el Pla d'Igualtat en funció si de lo que vulgues. Però la pregunta és, tu de veres de veres de veres de veres vols tindre un Pla d'Igualtat? Vols fer-lo dient-te la veritat? Vols que te diga que no eres tan guapo com penses i vols assumir les conseqüències com a empresari de que...la veritat aflore? Jo crec que eixe és l'ingredient d'un Pla d'Igualtat si... crec que també, i després que eh...totes, almenys el que el que se di el que...res respecte el que és l'assetjament laboral, estàs sempre molt lligat a la precarietat laboral. Això és el no pots des destriar una cosa de l'altra. Imagina per exemple els els magatzems de fruita, que per la Ribera n'hi ha moltíssims, que...la majoria son dones si totes les que treballen que temporal, moltes prou estrangeres en jornals el contracte pa quatre dies i després per a dos, amb un encarregat tio...és que també quan...la fam apreta, vull dir-te, quan les condicions de vida d'una persona son tan precàries i necessita menjar i el treball és tan precari, és molt més vulnerable a qualsevol tipus d'assetjament, abús, tant en el treball, com sexual com el que siga, perquè n'hi ha voltes que la gent passant-seu malament calla perquè necessita, aleshores, vull dir-te que això va...si no ho canvies, o siga tu no pots a base de Plans d'Igualtat tindre una merda de mercat laboral, que és lo que se te ací, i...els joves ja no ja no te dic res, clar, i i que totes les relacions laborals siguen fantàstiques, no pot ser, per que la gent eh te por de denunciar, te en el moment que una plantilla o que la majoria dels treballadors tenen por, encara que n'hi haja un sindicat ahi que tal, però si es que la gent no es fa vanta denunciar, tenen por, no volen que els tiren, tot això. Tot això està relacionat amb la precarietat laboral, si no...milloren el mercat laboral...no no poden aca pense jo, no poden acabar, hem avançat molt en el tema de la igualtat i tal si, però eso. T'aguantes i ja està. Però està lligat amb el mercat laboral, per clar totalment, no Salut? Jo estic totalment d'acord és que és aixina és la cara B, eh l'assetjament sexual és la cara B de les condicions laborals, estem parlant sempre de l'àmbit laboral, però, en general, jo diria que és la cara B de l'àmbit que siga. Per exemple, el àmbit familiar, pues també és la cara B, vull dir, quan hi ha assetjament sexual, no es només un assetjament sexual. Jo crec que té cara A. Una cara A, és a dir, una situació de dominació, de superioritat o d'abús de superioritat de pare sobre fill, si, del tio...no se qué no se cuantos,...però bueno, en l'àmbit laboral és la cara B, és la cara B de què? Pues de la

situació laboral, però també en el tema de Canal 9, no només de la situació laboral, sinó també de el eh espoli...de sabers públics, la eh la la sensació de que son uns cacics...impunes totalment, que aquella empresa és seua, no és dels banquers, sinó que és seua i per tant els diners son seus, el...patrimoni és seu, tot és seu, i del control informatiu...que es era tot lo mateix i i son les mateixes persones les que robaven, les que cometien els delictes, les que si ordenaven la manipulació o l'executaven, etc, etc. Per a que tot encaixara, la realitat que ells contaven en els informatius encaixara en el que ells volien que es diguera, tot, ahi era el conjunt...Per tant, Plans d'Igualtat sí, però, efectivament este cas que ha posat eh que ha dit Maria Josep tan clar de de de pues, per exemple, del sector de la taronja en la ribera, o pot ser els hivernacles d'Andalusia si, segur, segur, s'ha parlat molt, totes estes coses...si vols podem tindre uns Plans d'Igualtat estupendos si però si les condicions laborals son estes, en una situació de abús de superioritat..., pues...vull dir, a lo millor és millor canviar la estructura, que no dic que estiga mal, però, canvia la estructura, vull dir, i i per sota de, i per damunt de canviar la estructura, està la voluntat de canviar la estructura si, perquè clar el empresari està molt còmode, si tens un gos que està controlant a eixes dones ahí lladrant i totes van ahi a la orde clar si... hi ha voluntat de tindre realment una política de igualtat, del qual, el Pla d'Igualtat només és una pata, però te moltes pates. I que ara les coses es veuen més clares, però nosaltres teníem, jo tenia una sen una certa sensació, compartida segur, de territori i ignot, en el qual entraves, t'endinsaves en un moment en que les coses no estaven com ara. I jo he après a fiar-me de la meua intuïció totalment, isobretot en este tema, com a dona, o siga, frenau ja, perquè com ho deixes anar...m...vaa més... si. I més val plantar bandera ja, que d'ací tres minuts si, perquè s'acostuma la situació si i no no pot canviar i i més val denunciar-ho, la gent te molta por moltes vegades, pa tan poc de perill, o siga, és més...jo crec que te defenses millor atacant, la millor defensa és un bon atac, o siga, si tu montes un sarao, te'n vas als Tribunals i presentes una denuncia a la Guardia Civil, per depronte, a l'endemà esteu tots que te puguen despedir, per que si te despedeixen, si... tu tens una denuncia per assetjament sexual, a la qual cosa a tu te diran "eh, assetjament sexual i comiat?" si més val que te'n vages a un sindicat, més val que te'n vages a un advocat, o siga, denuncia. Senyora, de- nun-ci-a, ja. Si, és lo millor per a frenar...els assetjaments i tota la situació. Si ho deixes anar, deixes anar, deixes anar...la situació se va escampant com una taca d'oli si, com el fum que deies abans si, si és com una boira, cada vegada més espessa i tu no saps si m...jo crec que és una de

eixes coses que he après i i per tant, a banda dels Plans d'Igualtat i tot això, jo crec que una de les grans eh, una de les grans coses que podríem aprendre les dones i que podem ensenyar a les dones és a a és el valor de la dignitat i a detectar en la educació, si de menudes, a dir "no"...que és saníssim, a dir "no", a dir què volem i a dir què no volem, a detectar estos casos, perquè una persona quan te a lo millor 15 anys o 20 anys, per falta de maduresa, normal, per que és normal, per la edat que te, no està capacitada, no està capacitada i moltes vegades mosatros tampoc estem capacitades si perquè no ho acabes de vore, o lo que siga. Entonces, ensenyar i tindre ahí com el com la com la alerta, la alarma posada, és una cosa que jo crec que seria molt útil. L'alarma sempre posada. I per a tindre una alarma posada, cal educar si però educarde veres, en no en papers, en fulles en fulles, en grans paraules, sinó en en en fets tangibles, en fets tangibles. En les coses que se pugen tocar, en coses que he de detectar, en co què coses no he de consentir-li a un home si i inclús en els homes en els que jo tinga relació, vull dir, no ja no en un jefe no? Sinó, jo crec que això és un ca casi més important, o jo el trobe més important que un Pla d'Igualtat. Sempre...sempre, sempre per davant, jo crec que és millor anar sempre per davant. Si, és com un pas per a frenar que açò en el futur siga passant si, si, si, jo, jo ho veig, jo ho veig així. No, si, si, la educació és molt important, per a frenar i per a tractar la situació amb totes les paraules idir les coses com son. No i per a que les dones sapien detectar-ho, per a que, no sé, a lo millor una xiqueta de 15 anys no te això, no te ixa capacitat i i veu la boira, si si te moltavista, a lo millor veu la boira, però no la detecta si no la detecta fins que no se va endinsant i la boira cada vegada és més espessa i arriba un moment...jo, i saps com se detecta? Com hem de detectar les alertes eixes? Jo crec que això és molt important i te cal aprendre a dir "no" i això no s'aprèn en els Plans d'Igualtat i no s'aprèn quan uno treballa en quaranta anys en una empresa, sinó que s'aprèn, s'ha d'aprendre des de menuda si... bueno, jo crec que és així. Lo que canvia la situació, que ojo, en fi, cuidao amb els canvis que, tampoc són, o siga a millor, a millor, jo no sé no, jo no sé si, espere, i no tinc ningun coneixement de que hi haja cap tipus d'assetjament sexual, però laboral si, segur que si que és la cara A segur que si si... n'hi ha, eixe n'hi ha, vull dir que, de moment és la cara A, la cara, la cara B jo espere que no, que és la més greu, però la caraA existeix, amena, eh vull dir, això t'heu diem perquè tenim molts companys i ho sabem. I dos, més que el Pla d'Igualtat de abans i el Pla d'Igualtat de ara, lo que canvien son els delinqüents d'abans ja i els i esperem que no siguen delinqüents els d'ara si perquè quan tens un delinqüent que és el que

roba, el que viola i el que tot, el que pa d'eixo ha estat condemnat varies vegades clar, hi ha una diferència abismal clar claro si si, això és bàsicament lo que te canvia. No el Pla d'Igualtat, sinó les persones, home, a vore Empar Marco és intima amiga meua, que és la que va montar la persona que mai en la vida consentiria una cosa d'eixes però no vol dir que, perquè també pensa que moltes voltes en a...per la nostra experiència en Canal 9, a voltes, els caps intermitjos casi que son pitjors que si que els papistes, moltes voltes sí perquè han de volen quedar bé davant de l'altre i aleshores per a quedar bé i mantindre las seues prerrogatives respecte al seu cap superior, doncs si arreen més, pareix que fan més punts de una manera innecessària si clar, però i a voltes vull dir-te que també pot haver certa eh certes pràctiques d'assetjament en una empresa i que no siga una cosa generalitzada, no sé, vull dir-te que és que n'hi ha ahi també n'hi ha molts nivells, a mi m'han contat alguna coseta que...que he dit "joder macho, estem altra volta". Però no que siga una cosa, no res com el que passava abans no un statu quo no, sinó detalls d'ixos, el que diem abans de la tipificació de tu saps que això és una pràctica d'assetjament, encara que pase una volta, això no...no es igual que pase una volta que que pase, que pase sempre, està clar, però només en que pase una volta és per a eixa persona dir-li "escolta reina, si a mi no me parles aixina i ara me'n vaig a parlar en els sindicats si perquè saps" que ja te dic, no és igual 1 que 100, però...alguna coseta. Ara per exemple, al... Pla d'Igualtat d'À Punt sí que posa, en el Protocol d'assetjament crec, si si que posa...algunes definicions en plan "si el teu càrrec o un company te diu qualsevol cosa o fa qualsevol cosa si açò és assetjament sexual" veus, pues això està molt bé que estiga, si, sense llegir-ho jo he dit que jo això, si perquè és lo que t'ajuda si a...si però per damunt de tot això està qui és el teu cap clar, per que si el teu cap és este individuo que és un delinqüent, pues ja pense clar si el teu cap és un...una persona honrada, pues a lo millor s'equivoca en moltes altres coses i ja mos podem estar millorant, però evidentment si eh la situació canvia, per molt que hi haja un Pla d'Igualtat i això és una cosa si importante, bueno À Punt, la nostra informació des de luego deixa molt, està molt lluny de ser...perfecta ni acostar-se, vull dir que tampoc partim de los mundos de yupi...per que los mundos de yupi no son, entre altres coses perquè per la nostra experiència personal, parlant de la cara A que sempre està per dava per davant de la cara B, quan tu tens una empresa que no té pressupost, no te pressupost, no te la plantilla, no te personal ni plantilla, no arriba ni a la mitat de la plantilla que necessita si... és que no, no n'hi ha és una empresa inviable, inviable econòmicament i

laboralment, inviable, perquè les coses tenen un cost, o siga, tu pots muntar un hospital més barato, de campanya, o su a lo gran, però un hospital val una sèrie de diners igual que jo que sé, si tu vas a...vols comprar-te una bata, pues te la pots comprar dels xinos o te la pots comprar de Armani, però m si jo te done m 10 cèntims pa comprar-te una bata, m...no, veritat? Si. Que no te pots comprar una bata ni dels xinos, pues lo mateix passa en en açò, se vol fer una empresa en un pressupost que la fa inviable. Com se fa això? Pues apretant apretant apretant i atornillant als treballadors i atornillant a la gent de les productores que esta cobrant unes condicions de treball pitjors que el personal de la pròpia empresa, però que fa el mateix treball. I això obri la porta a l'assetjament laboral i l'assetjament laboral a altres tipus de...malalties si... pues n'hi ha, un parell de passos no més. És que n'hi ha unes condicions que...en ixos diners no...no, és que no es pot. I al principi igual, pues el primer any perquè, jo si que, fins al any passat sí que he estat treballant des de productora per a À Punt. I aleshores eh si que n'hi ha molta il·lusió al principi, clar, per que tot el mon teníem il·lusió de recuperar els nous mitjans si i, i s'han fet coses xules i jo he disfrutat, perquè jo també he recuperat la meua professió que en Canal 9 tampoc me deixaven exercir la meua professió, perquè me tenien ahi...i...he fet coses que he estat super a gust i tal, però és aixina, n'hi ha un pressupost que és ridícul i aleshores has ha d'eixir tot i ha d'eixir i això ix a base d'hores...dels treballadors. Aleshores, el primer any dius "vale", el segon després clar, la gent comença a socarrar-se si perquè...son unes condicions, vull dir-te que és molta faena, escaleres per exemple, el eixe que mos trobarem a Roberto...a vore, fer tres o quatre eixides...en càmera, en una jornada laboral, en una vesprada, això és una bogeria, això no s'ha fet en la vida està tot el mon anar a gravar a un lloc, a un atre, a un atre, a un, quatre o cinc eixides està tot el mon molt socarrat i dius ostras i de productores també hi ha si ...gent que no paga o que tarda molt a pagar si... perquè la empresa no paga, la tele no paga, vamos que jo estic treballant i jo he de cobrar tots els mesos, claro, quan tu estàs treballant per una empresa que ni tan sols te paga el mes...o siga, que estàs treballant 12 hores al dia, sense descans, damunt sense cobrar dos o tres mesos, perquè cobres a 2 o 3 mesos de retard, pues ja està, ja has entrat en un camp de...de...de destrossa laboral, i de la destrossa laboral a la pressió laboral, si els caps sobre eixos treballadors, i d'ahi al control informatiu del producte, i d'ahi al a la substitució de del que se'n va i canvia constantment perquè la gent si no cobra, evidentment, no vol treballar, i...m...entonces el el cap cada vegada ha de ser més cabró perquè si no és aixina, allò no no irà qui ho aguante, és que claro, i podem

anar donant passos passos passos i al final acabem muntant una pel·lícula de...del que vulgues, vull dir si... i això està passant en À Punt ara, o sea, dir que mundos de yupi no... tot i que no tenim a delinqüents i violadors en la direcció si importantíssim això, que quede clar...no, no és el mateix, per que tu, no és igual poder anar a parlar amb una persona m'entens? Que quan nosaltres anaven a parlar amb bueno amb el Director General amb Jaraba, se mos escapava si per... una rata, una rata, havia una rata, era una rata. No volíadonar la cara, s'escapava, se ixia per les portes de darrere, i dies "però a vore, és que ací n'hi ha un problema molt gros i...som el Comitè i això s'ha de parlar i s'ha de solucionar" vull dir-te que no no volia saber res no no, que va. No, perquè estava també pringat heu sabia, li ho havien dit, no havia fet res i...però vull dir-te que no que no son persones comparables no no, no per a res no estem, no estem parant de per favor d'això, per favor no no estem parlant d'això, no estem parlant en absolut d'això no però que la situació tampoc lo que passa és que sense pasta i sense plantilla, perquè nosaltres fèrem moltes estimacions de...de una cosa que fora sostenible de plantilla, sempre mos eixien al voltant d'unes 700-800...persones per a mantindre una marxa normaleta, eh no arisson no arriba a 500 no? De plantilla. No, no sé ni com estan. 400. Aleshores clar, des de sempre ha sigut molt justet i això tampoc és responsabilitat és responsabilitat de la Generalitat si, si de les Corts valencianes de posar més diners per és que això...a vore, tu no tu no pots pretendre tindre això. I lo que te diu Poquet, no t'estem parlant d'assetjament sexual no no nosaltres no tenim coneixement de res de tot això, ni ni, vamos, ni de prop. Però sí que la situació està molt lluny de ser ideal si sinó que té molts problemes pressupostaris, laborals...de...de problemes laborals, de eh subcontractació de treballadors a través de productores, i de socarrament de tota la plantilla. I encara com se continuen donant les notícies, i es que és fatal eh si això també és una part molt important que, jo crec que en això À Punt sí que ha canviat molt. Jo és que no veig À Punt, perquè me fa tan de mal que no la veig si. O siga, en el tractament de...de...en el tractament de com es do com s'explica el que és la violència, no sempre eh, perquè m'anrecorde el dia ixe de la Guardia Civil...que jo vaig enviar un WhatsApp a un a la de que estava no, jo eixe no me la sé. Pues, a vore eh... A vore és que la imatge, en un mitjà de comunicació també és molt important, ella t'heu ha comentat abans i ara t'heu està tornant a dir, no només el Pla d'Igualtat sinó la imatge que llancen cap a fora si, perquè nosaltres no treballem internament, treballem per a per a la gent que per a la gent i entones projectem una imatge de...de, no només de les dones, sinó també de la violència de

gènere, de com tractem el feminisme i els temes que tenen que vore amb el feminisme, de la violència contra les dones, etc, etc. Inclús tot el vestuari que portem, porten, clar, si, en la perruqueria, les sabates, tot això diu molt, de que parlem, quins temes aborden, tot això ja està llançant constantment informació cap a fora sense llançar-la, clar, en llenguatge no verbal si que totes les, totes les presentadores estan primes si, per què? Clar, és que tot això...comences a analitzar i...i tot això és molt...no només ja és el tema de la violència de gènere, sinó per a temes com els trastorns alimentaris dels adolescents, tot això. I els estereotips masculins i femenins. Els estereotips, si, i també masculins, clar també, tot tot. Però això passa molt en totes les televisions si eh cuidao si, si mira La Sexta, lo de La Sexta per exemple, en el vestuaride o les dones és tre-men-da si... totes vistent en hivern, en estiu, fred totes...sense manega calor en tirants si si sempre sense manegues, és veritat, les manegues...a la eh els braços a l'aire, cosa que a mi sempre m'ha sobtat i m'ha cridat l'atenció, perquè si estem en hivern, pues una va vestida d'hivern clar clar, si i si, perquè entones està posa la calefacció, està posat el aire, perquè no hi ha no hi ha qui vaja si en desembre i tal, en uns braços aixina com de gimnàs, tonificats, morenes, perfectes, guapíssimes, primes, ben vestides. Quan es posen dretes en el si si, si si quan es posen del del cromà, si sempre porten eh som com models models, si val? Entones son models. Però en canvi, en els homes no passa lo mateix, no hi ha la mateixa... no els homes eh son més majors... si si, i ha un altre cànon de bellesa, a lo millor els homes...adults son son molt atractius, perquè perquè no sé tenen un altre un altre aire. Això no passa tant en altres cadenes, per exemple, en Televisió Espanyola no passa tant, hi ha dones, com per exemple, Ana Blanco, per posar de una si icona de Televisió Espanyola, que la dona està en la seua edat, la seua tal, que la veus vestida d'una manera més, o les presentadores de l'oratge, per exemple, en Televisió Espanyola, van vestides més en sandàlies, si si jo que veig els informatius de primera hora del matí si, si hi ha una que sempre eix en les seues sabates si, una que és aixina primeta, que sempre va com en si com en en aspardenyas d'estes de, i ara hi ha una que diuen Nuria no sé què de farca si, que que també va vestida molt...això és que és més més nolrmaleta més normal, no? I sobretot que que veus diferencies si si... està, tu vas sempre en tacons? No. Perfecte, l'altra va plana? Va plana. Una du el monyo curt? Bueno, jo m'enrecorde quan en Canal9 totes mos volien fer rubies, i es que era una lluita. M'anrecorde de Clarita, la pobra, que plorava "és que ahora volen"...i jo vaig dir "jo soc morena, soc morena i...que no, me nege" però, totes anàvem posant metxes i no sé què fins que les

convertien enrubies , que és veu que el cànon de bellesa pepero en aquell moment era ser rubia era rubia i ahí tot ahí. Claro, les valencianes som totes rubies...no sé però però jo que sé per exemple això se veu molt, in en La Sexta les de l'oratge també son pa voreles si si, perquè a més se posen, claro no veus el el bust parlant, sinó que les veus normalment dretes de peu si i és una cosa que crida l'atenció, jo acabe sempre mirant les sabates, les cames pues claro crida l'atenció tu dius pues com com fan el càsting estes persones pa triar a algú, pues ja hu saps, perquè si tu fas un càsting per a triar tant a l'oratge, com presentadores, com el que siga eh, mirant com comuniquen, com parlen, que tinguen una bona dicció que s'expliquen bé, tan d'eixir de tots els tipus clar gordes, flaques, altes i baixes, és que no pot, saps és que trist per que per exemple i, aleshores i quan no t'ix aixina és perquè t'estàs fixant en altres paràmetres si altres cadenes que tenen molt mala fama i la mereixen, però, per exemple Telecinco no té el mateix criteri que La Sexta, veus gent més distinta, veus edats distintes si, veus físics distintes tal, però lo de La Sexta és una cosa...si que crida, a mi me crida moltíssim la atenció. I és una cosa que els mitjans de comunicació també han de, perquè estàs llançant una imatge constantment sense necessitat d'obrir la boca, clar, estàs llançant una imatge de com son les dones si imagina't, com han de vestir, com han de comportar-se si, les xiques i sobretot això és preocupant per a les adolescents si el tema de l'anorèxia i tot això, cada volta...La imatge dels mitjans de comunicació és que és molt important també forma part dels Plans d'Igualtat, és molt important, jo crec que també ha de formar part del Pla d'Igualtat si mosatros sempre ho demanàvem, mosatros una empresa que llança clar no fem tornillo, llança informació, llança imatge cap a fora igual tu en això fas més que, claro perquè sinó tu a la gent l'has de, o siga les eh les presentadores tipo La Sexta que està diguent Salut, si tu estàs parant d'estereotips de dona durant una informació sobre violència de gènere o el que siga, i...i i i estàs i estàs ahí toda puesta, jo no sé com dir-ho, és que a voltes son son missatges que son contradictoris si i dius "jolin, que la gent s'haja de mesurar per comer i físicament" és que és terrible claro, les espectadores al cap i a la fi veuen els estereotips clar i i pensen que han d'acomodar-se a a com exacte com han de ser les dones exactament i els homes també i els homes claro això és que has d'ensenyar pues varietat clar i ja està i que la gent estiga contenta com...com és pues ja està, si, pues mira a mi m'agrada fulano que és aixina i a tu t'agrà si i sobretot que que el criteri siga que siguen persones que que ho fan bé, que parlen bé que...si i ja està, però a mi és que això me, i jo veig que estos tacons, bueno es que jo no sé caminar en

tacons, a més ixos ixos de de plataforma son de plataforma...però estos tacons que es porten ara que son d'estos que son aixina si i després el un poquet de plataforma, pues jo em fixe en À Punt i i moltes voltes van i i també això te un problema, com a voltes ixen i entren del plató, i encima van ahi que se sent en el plató...però que no, son totes, i a mi és que això no no me pareix bé. Estos dies, per exemple, hi ha una, vaig llegir en El País no no sé, una entrevista molt interesant de la periodista Paloma del Rio, de Televisió Espanyola si, que és una periodista especialitzada en esport, especialment de l'esport femení, que además és una si que està per jubilar-se, no si i li fem un record una espècie de...de...saps qui és Paloma del Rio, l'hauràs sentida si la que fa les retransmissions de Jocs Olímpics de gimnàstica rítmica, si de natació d'esports olímpics, bueno, de tot però vamos de todo d'esport femení sobretot i també dels Jocs Olímpics. Una periodista, a mi m'encanta...te poses a escoltar-la i dius "a mi no m'interessa lo que està contant però no més per escoltar a Paloma del Rio com l'esport no està renyit amb l'esport femení i totes estes coses, l'esport olímpic i tal, com parla la tia i tal" I i parlava en l'entrevista precisament d'això no, de l'esport femení, de la imatge de les dones i tal. Eixa, eixe tipus de dona com Paloma del Rio, que és una dona més major, que està a punt de jubilar-se i tal i qual, això ja no s'estila. No s'estila. S'estila un altre tipus de cosa i i i dius "a vegades pareix que anem involucionant". Perquè al final què estem valorant? A una dona com Paloma del Rio que és una meravella, que la que sap de tot, que la escoltes parlar com comenta i i la qualitat de lo que comenta, mira que és difícil comentar 3 hores de Jocs Olímpics si i no avorrir a l'espectador i tal i qual, o una senyora que responga al cànon de 90-60-90, que no se què no se quantos, que és lo que estem, que és lo que estem projectant és el que es projecta clar si. Que es lo que es projecta. De vegades pareix que importa més el cos de de les persones que ixen a la televisió que el que que el que coneixen en veritat. I després que a partir de certa edat, això ho diu Jennifer Aniston i té raó, a partir de certa edat les dones som invisibles desapareixen claro, de televisió i tot de tot, del cine, de la televisió, a la radio es mantenen un poc, però si, si, però perquè no es poden ver. Poquet sap d'això més que jo si, el que passa, la reina de la radio...el que passa que...jo després de que hem escomençat la radio, jo vaig deixar la tele i ara altra volta a la radio. El que passa que ara en tot el rollo de l'streaming i tot açò i de les xarxes és un rollo, si, perquè altra volta és, jo dicestic super en contra d'això, no perquè la radio te el misteri de que és una veu que sens i ja està si de escoltes i no, no té per què tindre més protagonisme eixa persona si...visualment dic. I ara és un vídeo

per a promocionar-se, vinga per a les xarxes, per a ...si, és un poquet rollo, però...eh...si. En la radio sí que se mantenien...és que n'hi ha poques dones majors que no tinguen...en tele poques excepcions, i després, a part de la visió que tu projectes, que...que és de dones, homes, LGTBI, és com tractes tu i com integres a tota eixa gent que també en el que és la...la teua programació la teua graella. Això, per exemple TV3 sempre ho ha fet fenomenal, ara fa temps que no segueix molt TV3 i...però recorde fa mil anys que a mi em cridava l'atenció veent los culebrons que feien, que els feia TV3. I ja, un dels protagonistes era un immigrant que havia arribat en una patera, ja te l'havien col·locat ahí per...l'humanitzaven saps? Si. I un altre que no se que, després un...bueno, en Amar en Tiempos Revueltos, un retor que abusava de...tot això està també molt bé, que la ficció...o en altres programes que no siguen estrictament informatius, que aparega altres...una varietat de gent que...que humanitza la gent, que t'acoste a si tot el rollo de l'odi que n'hi ha ara ahí de si és que és terrorífic. I que és eh al cap i a la fi és lo que hi ha al carrer clar, totalment dones, homes, persones LGTBI, negres, blancs, eh clar, persones asiàtiques, tot totalment i si no el mostren a la televisió o o on siga és que la televisió pot fer moltíssim, de bé o de mal. I les xarxes també, les xarxes, les xarxes socials, també és que pot fer...mogolló de bé, perquè...bueno pues, la gent igual más reacia pues va acostumant-se a...tot clar va acostumant-se a voreu sense...sense tindreu al costat o en casa, però va...vas avançant. La realitat és la que és i...mostrar una realitat que ja no respon a la realitat del carrer, pues és un poc, crear un una cosa absurda un mon fictici un mon fictici, no? Clar i tot això fa que al final hi ha personatges que al llarg de la història, inclús en èpoques més dures que estes, en este sentit de...que fan que els personatges, que la...l'atracció que generen sobre els personatges de...els personatges de ficció, fan que la gent s'acoste a eixa realitat i la veja d'una forma...pues més carinyosa, més pròxima, més propera si clar...també és que el al el immigrant que posaren en TV3 no sé qui era, qui era mosatros sempre mos riguem, pues eh era Nacho Fresneda, a mi era bueno, era valencià, Nacho Fresneda, època de que es valencià, no lo que passa és que com és valencià no som rubios, no tot el mon se pensa que és un tio aixina moreno, molt moreno, de fa mil anys i i m'enrecorde que era una escandalera perquè el duien a tot hora a programes, i estava totes absolutament boges si per el que és suposat immigrant il·legal i tal, bueno, jo que sé son coses d'ixes que dius bueno, és una xorrada però...va creant ahí un rollo favorable, no? Si. En Amar en Tiempos Revueltos, fa molts anys, quan estava en Televisió Espanyola...eh...una de les eh temporades anava sobre eh el

amor de dos lesbianes...eren les dos protagonistes, i eixa era la historia principal si, si, si que vertebrava de tota la temporada una en plena època del franquisme, vull dir, que contaven. Entonces, claro, quan tu les dos protagonistes que son les que vertebran la historia, les histori la historia principal, veus com van contant al llarg de tota la temporada, com van això si potenciar...no sé xica, normalitzar la situació si, si.

Annex VI: Entrevista a Victòria Maso.

LLEGENDA:

Negre – Jo Blau – Victòria

- Quin va ser el teu treball a Canal 9?

A vore, jo vaig treballar a Canal 9, s'escoltarà bé, no? Si. Jo vaig treballar a Canal 9 eh...vora...17 o 18, ja no ho recorde, ahí si que, durant eh...Això, jo vaig començar a treballar allà quan tenia 23 anys, 24. Estava treballant en un altre lloc i, vull dir, a l'any d'acabar la carrera, la veritat. Així que clar, durant tots ixos anys eh...he treballat principalment de redactora, en la redacció si, vaig treballar eh com per a diferents programes, bé per a informatius, per a un programa que es deia "Medi ambient", per a "Solidaris", eh, saps programes com...magazins informatius, perquè no eren diaris. Si. I després...eh...també vaig treballar com a...principalment com a reportera i redactora, i com a presentadora de programes d'este tipus i, la última etapa, els últims 8 anys eh... dels informatius...si de l'informatiu de...les 12 en Punt 2, era com la segon cadena de Canal 9, vaig treballar com a presentadora, és a dir, no tenia càrrec de responsabilitat, ni editora ni...ni res d'això. Era la presentadora de...de un informatiu que es feia per la nit, a les 12-1 de la matinada, i després del de les 9 la nit...i i bueno, bàsicament a...això, era redactora, ixia al carrer, feia notícies, feia directes, algunes retransmissions en directe...eh...com una periodista si i presentadora d'informatius principalment. Això serà...ixa va ser la meua faena en Canal 9 si.

- Vas tindre coneixement de que hi havia treballadores que estaven patint assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa? Com?

Pues...he de dir-te que...tractant de fer memòria, va ser un shock això, si, eh...jo no vaig tindre coneixement fins que el cas va esclatar, no sé si hu vaig saber, es que és molt fort però no ho recorde, no sé si va ser quan va arribar...ja directament a...a juí, vull dir-te quan va passar ja un procés judicial, eh perquè eh o o a o justet abans que arribara ahí eh van començar uns rumors molt grans dins de la redacció, del que estava passant si, però...no hu vaig saber des de, com explicar-te, no des del primer moment, m'antens? Si. Vull dir, de sobte, quan això va esclatar, jo trobe que per a totes i per a tots, és quan vaig eh assabentar-me que...que que açò s'havia produït. I...i sí que recorde molt la sensació que jo vaig tindre eh, i va ser de de asco, perquè el tio que...que va ser l'assetjador...d'elles...era un tio que donava asco si. Vull dir, era una persona que

tenia molt de poder, no formava part de la meua vida diària en la cadena, perquè era una persona que estava com no tenies contacte amb ell clar, cap contacte, perquè ixa persona estava com en despatxos, vull dir, que imaginate, pues això, tota la tele com és, que tu l'has conegut si pues com en despatxos molt alts, molt alts, vale? És a dir, una piràmide de jerarquia. Per tant, jo ixa, no sé, ixe tio el vaig conèixer, no sé, igual 2 o 3 voltes, no sé com explicar-te, no era una persona que formara part si de una redactora del teu entorn, val, vull dir-te jo jo jo tenia caps d'amunt de mi, però no, ixa persona no formava part de del no sé, de la meua vida quotidiana per treballar, però si que sabíem un poc com era, pues era un tio totpoderós i després era una persona que quan te creuaves amb ella, perquè de tant en tant baixava a la redacció, si que era un tio, no sé açò si està molt bé dir-lo així però, era un baboso vamos si, un tio que transmetia...transmetia mal rollo, vull dir, una persona d'estes de "Qué tal?" ixes persones a les quals saps que té molt de poder i somrius, però que... per per qüestió de per quedar bé sí i adios muy buenas, bueno a mi es en el meu cas, vale?, si si, és a dir, vull dir que me'l creue i te'n vas, una sonrisa que és una mueca i t'assentes en la teua cadira...un tio...no sé, una espècie de màfia, si, un tio que vui en dia diries que és una persona muy babosa, vale? Un home així. Per tant quan açò va transcendir, realment eh...no sé, no me va estranyar perquè tenia este...patró, clar d'home, d'home totpoderós. Vull dir, no era gens difícil d'imaginar que poguera exercir ixe poder sobre companyes i...no sé si vols preguntar-me més sobre este cas, però, jo no estava dins de les estructures de la tele, ni clavada en cap sindicat ni res d'això, si, tot el contrari, no? Eras una treballadora i... si, anava a la meua faena i per el mal rollo que n'hi havia dins d'aquell mitjà de comunicació, la veritat és que jo m'he n'anava i tractava de desconnectar sincerament si, però...vull dir, no sé qui estava, qui duia ixa Comissió, no sé com es va fer, no sé qui va estar, no tinc ni idea. Però sí que recorde molt l'ambient eh en eh en la redacció i sí que recorde molt molt eh, companyes i companys que, en lloc de criticar-lo a ell, la les criticaven a elles, a les víctimes? especialment a una d'elles, si, perquè eh...deien que si eren ties que havien volgut medrar dins del treball i per tant, vull dir, com justificant que se trobaren en estes circumstancies si per que probablement elles s'ho havien buscat, saps? vull dir si, este tipus de...de justificació masclista i sexista, no?, culpabilitzar la la víctima si, si, de culpabilitzar a la víctima. I jo recorde que vaig tindre discussions en companyes, eh...en la redacció, dient que...bueno, que no volia parlar del tema, però que estaven passant-se, si recorde això, en algunes si que tenia confiança, un poc més de confiança, saps? les altres ja passava, perquè tampoc és que tinguera...moltes amigues i amics allí en la redacció, però no...recorde molt això, el mal rollo este i arribar a ma casa i dir-li al meu xic que me semblava

molt fort i que veia com crimitzaven criminalitzaven a a a les víctimes, i que pensava que era, independentment de elles, que ací només n'hi havia un culpable, i a banda, és que com a dona, vull dir, és que quadrava completament en la personalitat d'este tio si, si, no, no...com t'ho veies esperar o... Vull dir, no es que, no ho sé perquè ja te dic, jo era una persona que vaig vore 3-4 voltes en tots els anys en que jo vaig treballar ahi si, vull dir, però veies més o menys com però no m'estranyava, el seu comportament vull dir, no sé com explicar-te, vull dir, en la vida te creues amb molts homes, molts: en la teua faena, si, a on vas a la piscina, a on ixes per ahí de festa, dins del teu grup d'amics, en el grup d'amics dels teus amics si, vull dir, i n'hi ha tios que tics sí que tenen, un patró determinat, vull dir: la manera de mirar, la manera de comportar-se, ixos..no sé, la manera de tocar, la manera de dirigir-se, la manera d'exercir la seua faena. I, no me vas estranyar en el...en el en en en en pocs els detalls que coneixia d'este home si, vull dir que, no vaig dubtar, clar, antens? Sí. Ho vaig vorei vaig dir que este tio es que donava asco si, punto, ja està. No sé, donava asco en sí mateixa.

- A Canal 9 vas estar dins de la Comissió d'Igualtat?

Mai. A soles el treball de redactora i de periodista que m'has explicat. Es que...En Canal 9...me va ser un poc difícil per a mi també, bueno m'imagina que per a totes les persones, però bueno, estàvem molt polaritzada la redacció, no sé era un...era un ambient de treball molt enriscat si si i no, no vaig estar, mai, ni en el Comitè de, no sé res. Bueno, en estos moments tampoc forme part de cap sindicat ni estic sindicada a cap sindicat de la empresa si vull dir, que sí que estic en la Comissió d'Igualtat perquè si que sempre, encara que en ixa empresa anterior no estiguera, el feminisme és algo que sempre m'ha interessat, com a dona. I ara que estàs en el, en la Comissió d'Igualtat, estàs per que clar, tu...tu tu has volgut posar-te ahi o t'han posat per alguna cosa? A vore jo com, jo abans de començar a treballar en À Punt, treballava en l'àmbit de la igualtat si, perquè sí que tenia formació en la comunicació no sexista. Vull dir, i aleshores, eh estava dins d'alguns col·lectius i i jo desenvolupava, fora de lo que era la televisió, o sea fora de, o sea no treballava com a periodista a l'usu en un mitjà tradicional. Jo vaig treballar els últims 2 anys, abans d'incorporar-me a À Punt, com a formadora, eh dins de l'àmbit de la comunicació igualitària. Aleshores quan va començar a treballar...quan quan vaig començar a treballar en À Punt, la sensibilitat i la perspectiva de gènere, dins de la meua faena com a periodista, la tenia molt assumida, i, en este sentit eh, jo dins dins de la redacció sempre he fet molta pressió per incorporar ixa perspectiva de gènere si, de fet vaig impulsar el fer uns cursos de formació, abans que existira la Comissió d'Igualtat, el Pla d'Igualtat, perquè, com agent d'igualtat si que tenia la

formació també per a fer-lo, tenia ixa sensibilitat, saps? Vull dir, feia un poc de pressió per a que això estiguera present, no? Si, si. I, després, quan ja, òbviament es va llançar, perquè és una obligació per part d'esta empresa, com de totes, però en esta pública per el nombre de treballadores i treballadors, pues la Comissió d'Igualtat, amb la necessitat d'impulsar un Pla d'Igualtat, eh...si que vaig voler formar part. Vaig parlar amb una persona d'un sindicat, li vaig dir eh, que es va posar en contacte amb mi per sa perquè ja sabien la connexió que tenia jo en l'àmbit de la igualtat, però bueno, al final la empresa me va dir si jo volia formar part d'este d'esta d'este del de de la Comissió d'Igualtat per part de la empresa, vaig dir que sí per part de la empresa, perquè ja saps que les Comissions d'Igualtat tenen si si esta presencia pues paritaria o com si diguérem, no, si l'empresa, de representants de la plantilla, representants de... Aleshores, vaig dir que sí a l'empresa i jo forme part de la Comissió d'Igualtat eh per part de l'empresa. Si. Vull dir, va ser un una espècie de...jo volia, perquè volia impulsar coses eh de per a per a introduir la perspectiva de gènere i una mirada feminista dins de la empresa, açò necessitava nàixer i jo volia estar, bé des d'un sindicat, encara que no estiga sindicada però bueno vaig parlar en uno, i...i al final eh...va passar a través de d'un altre, haguera estat igualment, perquè volia estar, si.

- Com vas contemplar el Pla d'Igualtat que es va crear a Canal 9? El últim Pla d'Igualtat, o sea, el primer i l'últim.

Jo no el conec. No, no el vas conèixer...vale, si. Conec el que van fer, van partir del nostre, els sindicats sí que el tenien, perquè jo no formava part dels sindicats, però crec que la gent que estava en sindicats sí que els coneixie. Però bueno, independentment del Pla d'Igualtat que n'hi havia anteriorment, crec que el Pla d'Igualtat que nosaltres vam fer, és un bon Pla d'Igualtat, es de veres que n'hi han algunes coses que probablement calguen ajustos si però, crec que va ser era un Pla d'Igualtat ambiciós. Moltes voltes, i és la reflexió que faig ara, encara que el Pla d'Igualtat està eh en estos moments com si diguérem suspès, perquè eh per una qüestió de defecte de forma si que ha de, ha de subsanar este defecte de forma, perquè durant un any no el van corregir, se va aprovar una nova llei, bueno un rollo patatero, vale? Però crec que en quant a contingut, en quant a voluntat, en quant al que vol aconseguir és ambiciós, perquè introdueix molts elements que molts mitjans no tenen, com una figura, clar, te parle sobretot, moltes voltes des de la part de la comunicació, vale? Si, si, tu tranquil·la. Des de la part de la comunicació com a periodista, perquè a vore, el Pla d'Igualtat es transversal en tota la empresa si, a i inclou i este té diferents línies estratègiques que poden ser des de la conciliació, podenser des de la salut laboral, però bueno, crec que és ambiciós, crec que el Pla

d'Igualtat està molt bé, falta subsanar unes coses per a poder tindre-lo en marxa i crec que, de totes maneres, el més difícil del Pla d'Igualtat és executar-lo. I crec que en ixe en ixe moment estem, tenim un problema i és que ens ha pillat la pandèmia per mig, si, estem molt cansades, vull dir, hem hem tingut moltes dificultats, estem estem tenint moltes dificultats. I sobretot el donar-lo a conèixer-lo a la plantilla i...al final saps què passa? No sé si saps que ha ixit el el Monitoreig Global de Mitjans fa no res, és un és un informe global, mundial, molt important sobre la presència de les dones en els mitjans de comunicació. I al final diu eh els reptes que ens queden per davant als mitjans de comunicació i parlen de la obligatorietat i la sanció en els mitjans de comunicació per a complir Plans d'Igualtat i totes les coses que des de la igualtat vols posar dins d'un Pla. Bueno, pues a nosaltres ens falta això, és a dir, executar-lo si, realment que a la empresa n'hi haja un compromís per a complir lo de "no si tu quieres o no quieres", no no, vull dir, que n'hi haja com una certa pressió per a complir-lo. Que s'obligue a complir per a posar-lo en pràctica, si, que s'obigue a complir-lo, si si, per a posar-lo en pràctica. Nosaltres tenim un treball des de la Comissió d'Igualtat, però des de la Comissió d'Igualtat també hem de fer una pressió dins de la empresa clar, per a que efectivament això es complisca, a banda de moltes altres coses, vale? Però ens ha pillat, jo crec que, bueno, hem tingut ahi en mig de la pandèmia i crec que psicològicament tota la gent està ahi...professionalment està molt cansada i si...i...i bueno ahi estem. Però no, l'anterior no el conec si. Conec el de moltes empreses, el de molts mitjans de comunicació, perquè per a fer este clar per per mirar sí que vam fer un treball, claro claro, vam fer un treball, bueno, jo personalment vaig fer un treball molt exhaustiu, vamos. De mirar més o menys les coses que posaven i tot, a vore els Plans d'Igualtat tenen una guia, realment tu no te'ls inventes si, no? Vull dir, han de tindre per llei una estructura, tot, si una estructura, han de tindre uns epígrafs, han de contemplar unes temàtiques, han de completar han de contemplar unes accions, unes mesures, eh han de tindre uns indicadors, uns indicadors quali, vull dir, qualitius, uns indicadors quantitius, uns indicadors verificables posteriorment, i tot això ho complia, i hu vam traure...vull dir, vam fer vam fer un, bueno, jo vaig fer un curro, joder, prou gran, de mirar-me molts Plans d'Igualtat, no sols de mitjans de comunicació, sinó d'altres tipus d'empreses, d'empreses públiques, d'empreses privades. Igual que els protocols també, si els protocols d'assetjament sexual, per raó de sexe, vull dir, i al i altre que està també... per orientació sexual, per exemple, també, que contempla el nostre el Pla d'Igualtat. Si. Si va ser un curro.

- Penses que els Plans d'Igualtat que, de manera obligatòria, han de tindre les empreses, són una bona ferramenta per a garantir la igualtat en

l'entorn laboral? Per què?

Mira, jo crec que son una ferramenta absolutament necessària, no l'única. Crec que els Plans d'Igualtat son una ferramenta absolutament necessària, com son altres codis deontològics, com és un llibre d'estil. Ara, crec que malauradament, moltes vegades es queda en paper mullat, perquè...si no existeix un compromís realment de complir-lo, al final se queda en la vo-lun-ta-rie-tat **si**, com explicar-ho **el que parlàvem abans precisament**, **si**, al final forma part de que tu com a treballadora, o treballador, tingues la sensibilitat, vale? Que vulgues fer ixos cursos de formació que se fan, eh...val? I i no pot ser. És a dir, un Pla d'Igualtat és una ferramenta fonamental. Primer, necessita visibilitat i divulgació dins de la plantilla. Necessita passar-la a un llenguatge molt senzill i que estiga visible per a la plantilla. I després, necessita un compromís real dels càrrecs que tenen poder dins de una empresa: des de la cúspide d'una piràmide, fins a càrrecs intermedis. I després, necessita una formació molt important de tota una plantilla, per a que no depenga de la voluntarietat de una professional per a implementar-lo o no implementar-lo. I en este sentit eh eh considere que faria falta que...n'hi hagueren certes eh, vull dir, que que fora obligat i que n'hi hagueren sancions i ixes sancions no sé com serien, però, des de que existeix els Segells d'Igualtat i que tu no els passes si tu no els compleixes, des que eh...no sé que se tiraran rapapolvos dins de una empresa...quan no se fa, igual que quan comets una errada com a periodista, perquè la font no és la que teu servia, o t'has equivocat en una xifra, perquè no has contrastat bé les fons, o perquè no ho has consultat bé, pues no introduir determinades qüestions, per exemple, com a mitjà de comunicació, que no fem tornillos, que fem informació, no està la perspectiva de gènere, no pot ser que depenga de jo perquè tinc ixa sensibilitat de dir "ostras, és que no has clavat ahí la perspectiva de gènere", però ningú més diga res perquè ningú s'antera, saps? **clar, si**. Pues, per exemple. O sea, és fonamental però clar, no sols és el ixe document que tenim en les mans **clar, no sols la fulla, sinó posar-lo en pràctica en tota l'empresa clar, posar-lo en pràctica en tota l'empresa, clar**, i això necessita un compromís, una formació, una espècie de codi de sanció, **si**, no sé de faltes, de...vull dir, no sé ese tipo de coses, **si no fas açò doncs...si si, no**, pues que a tu te **perquè sinó la gent no clar, no el faria, és que no ho fa, clar**, per que a banda no existeix la perspectiva de gènere dins de les nostres carreres realment...vull dir, tu perquè tens sensibilitat i després has completat la teua formació, però no està de manera transversal en les diferents formacions, però te parle de un administratiu a...un càmera, a un periodista, no sé, saps? vull dir, tot. Per tant, això ja depèn de la voluntat, de la sensibilitat i la conscienciació, és a dir, des de **de cada personalitat, de cada persona**, vull dir, no podem esperar a que ixa persona siga feminista,

perquè...pues així estem clar. Vull dir, igual que no se tolera que algú faça una notícia racista, no podria ser no deuria tolerar-se que un mitjà de comunicació fera una notícia sense perspectiva de gènere, clar, pues eso, si.

- Quin és el teu treball a À Punt? Estàs dins de la Comissió d'Igualtat?

Ara, jo soc la editora i...a vore, jo vaig entrar com a redactora si, me vaig presentar a un procés de promoció interna i...per a ser editora. Aleshores, soc editora dels informatius de televisió, de de À Punt, en estos moments del migdia, del informatiu del migdia, i a banda, soc la presentadora d'ixe informatiu si...i Què faig? Vols dir, no? Si. Pues a vore, jo soc la persona amb el el meu equip, que som 3, 2 companyes, que un poc eh...decidim eh la forma i com prioritzem les notícies dins d'una escaleta. Sapsque la escaleta és eh...com s'ordenen com se prioritzen les notícies si dins d'un informatiu. Un informatiu té un temps limitat, no té un temps infinit, clar, i per tant, de totes les notícies que passen en el mon, tu has de fer una tria. Ixa tria realment no la faedició, perquè jo per damunt de nosaltres tenim al Cap de redacció, estan els responsables de secció que fan la seua proposta: de societat, d'economia, vale? Si, de política, d'internacional. Però, sobre ixé, com si diguérem ixé menú que se dona a edició, fem una espècie de control de qualitat, ordenem i prioritzem les notícies, li donem una forma a ixes notícies, vale? Decidim què se conta i com si, vale? Una cosa així, i després com a presentadora, pues comunique eh coses que és més és més fàcil d'antendre, pues soc la persona que dona la cara per tot un equip comunicant unes notícies si, ja està, ixa és la meua faena des de fa 3 anys. Abans era en el informatiu de la nit a les 9, bueno 8:30, i ara és en el de...en el del migdia en el del migdia, que comença a les 2.0

- I clar, com estàs dins de la Comissió d'Igualtat, coneixes el Pla d'Igualtat perfectament. El d'ara clar. I com el valores?

A vore, jo crec que era el que et deia, crec que és un Pla molt ambiciós, però crec que eh en sí mateixa el Pla...bueno, òbviament, el Pla ha de ser bo, però no és el Pla, és com executar el Pla, aleshores estem en el procés d'aprendre a executar el Pla, que no depens sols de la Comissió d'Igualtat, depèn de tot el compromís d'una empresa i i en això estem. El Pla crec que és un Pla ambiciós, crec que contempla tot el que ha de contemplar un Pla d'Igualtat...eh sobre el paper, sobre el paper, eh com et comentava, és un Pla que ara està en suspens per una qüestió formal, qüestió de...de la llei que es va aprovar posteriorment, esperem que açò es resolga prompte, però crec que el Pla contemplava tot el que ha de contemplar un Pla d'Igualtat dins d'una empresa com la nostra si. El que passa és que no és el Pla clar, vull dir, tu pots tindre un calendari perfecte i "vaig a fer açò, vaig a fer lo atre, i no sé

què, i no sé quantos” i lo contempla, però bueno, açò no és això, açò és executar, introduir-lo, implementar-lo i ahi estem, i ahi jo crec que és la major dificultat de qualsevol tipus de Pla. Tu pots fer un Pla de comunicació d’una empresa, pots fer un Pla d’igualtat d’una empresa, pots fer qualsevol Pla estratègic...però, després has d’executar-lo, i en ixa execució és...quan és més complicat, perquè ahi has de trobar aliances, compromisos, vull dir i els recursos, temps, i clar, en mig d’una pandèmia pues la cosa no ha sigut sincerament fàcil, ja que moltes coses depenen d’una presencialitat, bueno...del contacte directe i...hostia, ha sigut molt difícil si...eh...m’imagine que serà millorable, com tots els Plans d’Igualtat. No he dit que siga perfecte, eh. Si, pero...jo valore que està bé, que és ambiciós, si, que probablement és millorable, però que prou però que crec que...el punt més determinant és executar, implementar, posar-lo en pràctica, i aplicar el Plan, si.

- Penses que aquest Pla d’Igualtat inclou mesures eficients per tal de lluitar contra la violència de gènere i de previndre-la? O, per contra, caldria afegir noves mesures i/o modificar les que ja hi ha?

Bueno, jo crec que, és un Pla que ben executat, que és a on està la dificultat contempla, si, contempla això, si. Crec que hu fa des de...vull dir, eh hu fa des de...contempla accions de sensibilització, contem contempla accions de conscienciació, contempla accions de formació, contempla accions puntuals vinculades a determinades efemèrides que consciencien la societat, eh contempla altres que son de forma transversal, eh...el que passa és que ens a pillat en un moment, en la seua execució, que no hem pogut executar-lo. Crec que com a Pla si que si que si que treballa en este sentit. També treballa en este sentit en el en el treball, com a mitjà de comunicació, en la elaboració de les notícies i ahi tenim els problemes i els grans reptes, que és el que tracte d’explicar, vull dir, el Pla pot estar molt bé, però si nosaltres no introduïm esta formació, sensibilització i conscienciació en les rutines diàries com a mitjà de comunicació, estarà molt be el Pla, però no podem arribar a implementar-lo, clar, perquè no tota la gent d’una redacció té una perspectiva de gènere quan mira la l’actualitat, no, és difícil canviar les nostres rutines, si, saps? vull dir, en una redacció se treballa molt ràpid, moltes voltes la gent no sap utilitzar un llenguatge igualitari, vull dir, i quan vol utilitzar-lo li costa, perquè no té pràctica, és molt difícil tindre una mirada feminista o amb una perspectiva de gènere, eh puc posar-te exemples...vull dir, quan una periodista i/o un periodista se’n va, com l’altre dia, a fer una notícia del dia internacional dels iaies i iaies, és molt fàcil que vinga només amb iaies, que son les que cuides a les que cuiden a les xiquetes i als xiquets, però això és no tindre perspectiva de gènere, és alimentar uns estereotips de gènere, clar és alimentar els

rols, és continuar amb els rols, clar, quan en realitat n'hi han homes ja que s'ocupen de les netes i els nets. Hem de trencar, hem de ser motor de canvi, no una rèmor com dia Ana de Miguel en el seu llibre. Aleshores ja no és fàcil d'introduir...perquè la gent, moltes voltes, no és conscient de que està contant la realitat d'esta manera, aleshores el Pla d'Igualtat està molt bé, però, per exemple com a periodistes, per a que un mitjà de comunicació eh efectivament siga un motor de canvi cap una societat més justa i més igualitària, eh falta executar ixes Pla, perquè en les nostres rutines no està esta mirada, clar, per a prioritzar les notícies, quan ixes a gravar, saps? vull dir, moltes voltes te'n vas a gravar una notícia de nutrició, de obesitat infantil, i te'n vens només amb amb talls de dones, com si no tingueren pares els xiquets i les xiquetes, antens? Si, com si ja no n'hi hagueren homes cuinant. Vull dir, moltes voltes el periodista o la periodista no és conscient d'això, perquè "ostras és que només només hi havien dones a la porta del cole" bueno, algun home n'hi hauria, o t'has d'esforçar per trobar homes, antens? Si, si. És complicat, saps? és canviar un poc la la mirada, els costums, si i tot, però canviar la mirada és difícil, saps? si. Canviar la mirada és difícil perquè és un desaprenentatge i un aprenentatge si. Nosaltres no nai no naixem, malauradament vivim en una societat patriarcal i molt sexista i masclista, vull dir, ixa mirada no la tenim en el ADN des que naixem, nosaltres a nosaltres ens eduquen amb una mirada masculina si, i ixa mirada, que a lo millor tu no tens o jo no tinc, ha sigut un procés de desconstrucció nostra també, a lo millor hem tingut un entorn més favorable, menys favorable, igual mai hem tingut un entorn favorable i de repent i de repent ha fet un click el cervell, saps lo que te dic? Si. Ho has conegut a gent que t'ha obert els ulls, vull dir, però, t'has mirat un un dia t'has mirat a l'espill i has dit "hosti, no, vull dir, jo no vull açò, és a dir, és que açò està mal" clar, i has començat a llegir, i t'has format i i has començat a a a a mirar-te i a dir "jo no vull això", però això no naix, tu no hu tens perquè si, perquè no vivim en en una societat que ens ensenya a mirar així si, mirem des de la mirada masculina. Aleshores el Pla d'Igualtat està molt be, però la mirada masculina, a l'hora de desestructurar una realitati contar-la a la gent, està ahi clar, vas aprèn aprendre a a canviar-ho i claro, i i aprendre i a fer-ho després d'una manera automàtica, perquè sinó costa molt, clar, vull dir, en una redacció tu no tens temps d'estar "ay, ara, es que, només me ve al cap eh desdoblar les paraules" per exemple, en el llenguatge igualitari. No, n'hi ha moltes maneres, però claro la gent, com moltes voltes li costa, pa lo millor col·locar un rètol i clavar en el rètol un llenguatge igualitari, pues hostia, és de veres que jo estic ahi "eh, la notícia, la notícia, la notícia" claro i al final, tendeixes a dir "bueno, pues paso, hu pose en un masculí genèric" si. Vull dir, que no sols és saber que no saps i saber que estàs aprenent,

sinó al final és la pràctica la que te du a ixa manera inconscient de transmetre una realitat, i això clar, costa molt arribar ahí, si, i com en les rutines que nosaltres tenim en una redacció, sobretot al migdia, vas tan a presa tan a presa que molta gent no no no pot perdre el temps en això, clar, saps? si, no sé si m'explique, si si si.

- Alguna vegada s'ha activat el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a À Punt? Ha funcionat? Què ha passat amb el presumpte possible assetjador?

Afortunadament no. Millor. Però bueno, està, tot per si de cas.

- Qual creus que és ara la relació que hi ha entre l'empresa i les treballadores d'À Punt?

Uf...no sé. És un poc el que tu tu veus, de la empresa, però la empresa, què te refereixes amb la empresa? En general, si, a vore, ha canviat eixa relació que hi havia abans a Canal 9 un poc autoritària, de de de l'home que estava ahí al capdavant. Jo crec que sí, vamos jo crec que si si, molt, molt. A vore, no...no completament, i no diré noms i cognoms, perquè nosaltres treballem amb amb homes, clar, i hi ha i hi han homes que eh actuen, però és que el masclisme i el sexismen en el treball, igual que en la vida, no és evident moltes voltes ja, és molt subtil, és tan subtil que si tu no tens les ulleres violeta, per utilitzar el clixé no te n'adones no te n'adones. Jo he estat en converses en que me n'he d'ano me n'he adonat de...comentaris o, antens? Que jo he pensat, en el meu cap "pues este tio és un masclista, soc jo a qui està dirigint-se i li dic algo, però l'altra persona no ser conscient" si. Vull, vull dir, n'hi n'hi han silencis, n'hi ha infravaloracions, n'hi ha comentaris, n'hi ha fins i tot comentaris sobre temes d'actualitat, val? Que afecten a dones que, a lo millor, pues un comentari condescendent o paternalista. És a dir, son coses molt subtils que tu sin és fàcil perquè les tenim molt naturalitzades i normalitzades. A vore, en este sentit això passa perquè perquè nosaltres som fills i filles de la societat i som masclistes i sexistes sobretot, igual tu eres molt jove, però jo tenc 46 anys i estic envoltada de gent que, fins i tot de 50-50 i pico, vull dir, si si, és difícil. Aleshores això està en la redacció. Ara, el clima no és no és un clima com en el que se treballava abans en Canal 9. A vore, també he de dir que, es que Canal 9 era una empresa ultra manipulada, a on no n'hi havia llibertat d'expressió dins d'una redacció, vull dir, jo anava a fer la faena i m'he n'anava a ma casa. És impensable el tractar la informació com la tractem ara, que s'haguera pogut fer abans, és però impensable, impensable, i impensable, si, t'ho dic de veres, impensable i ho dic jo que he treballat en les dos si. I el clima en ixe sentit, clar és diferent, també és de veres que, a més, quan À Punt va començar...com si diguérem eh la la la direcció de l'empresa eh, que era Empar Marco, vull dir, eren eren dones molt conscienciades,

vull dir, amb un tarannà feminista si si, i i i va haver sempre molta predisposició en ixe sentit, el llibre d'estil de fet recull des del principi una mirada feminista, el que passa es que després s'ha d'aplicar, però bueno...vull dir, el que vull dir és que ixe esperit, ixa voluntat ixa voluntat està, i per això ixe to eh...autoritari, ixe to masculista evident, vale? Sexista en el d'ara no està, millor, està, està de manera individual, de tant en tant, pot haver determinades corrents, però no és com abans, molt amagat, si, jo crec que eh també és que la societat ha avançat, probablement això no se toleraria, antens lo que te dic? És que han passat ja uns quants anys, bueno, no ho sé, jo no sé, igual n'hi han mitjans que encara estan així però, si però, no sé, ara no es toleraria, la societat ha canviat no no no no toleraríem igual determinades coses, vull dir, saps? clar, abans, no sé, afortunadament, com que es veia d'una altra manera que els homes...feren aquestes coses. Però, abans no només Canal 9, vull dir-te, si si totes les empreses, el tractament de les violències masculistes eh, les dades desagregades per sexe, vull dir, no existia en absolut la perspectiva de gènere en els mitjans fa 15 anys, si, vull dir que en ixe sentit hem avançat molt, eh? I després n'hi ha mitjans més punteros en Espanya que tenen la figura de la Edició d'Igualtat, que és una cosa que sí que proposa el Pla d'Igualtat, però que encara no...encara no s'ha pogut fer, no perquè és una figura que no està contemplada en la relació de llocs de treball de la empresa, vull dir, al ser una empresapública, tot costa més, si, n'hi ha molta més burocràcia, antens? Si. Clar, és una figura que...per a que s'introduísca, no existeix. I no és una empresa privada en la que diga "ay pues, ara jo vull crear-la, la cree i te pon i te pongo a ti, Pepita" clar, o bueno, te'ns que parlar amb altres persones i, si bueno, i has de canviar la la la o sea la relació de llocs de treball que inclou una llei, com si diguérem, no té esa figura. Clar, això és com, se necessiten canvis previs, però bueno, si n'hi ha un compromís se farà, clar, i si no n'hi ha compromís vorem què no se fa. Clar. I jo he d'estar en la Comissió d'Igualtat pressionant en este sentit. A vore, jo crec que n'hi ha molta diferència, molta, entre Canal 9 i entre Canal 9 i À Punt, desde luego, també és de veres que la societat ha evolucionat, que qui dirigeix la televisió no té...és un canvi, és un canvi radical. Crec que també, les persones que estem dins eh...no sé, és tot, és molt diferent, és que abans era una presó allò, vull dir-te...i la perspectiva de gènere era una cosa si, es manipulava molt tot era més, si i i i i a banda, independentment de la manipulació, la perspectiva de gènere, la mirada feminista de l'actualitat no existia, és que no estava, però no estava en Canal 9 i no estava en ninguna, saps lo que te dic? I afortunadament en ixe sentit, la pressió dels col·lectius de periodistes i fotoperiodistes feministes ha fet molt, la societat ha evolucionat, els moviments feministes. Hui en dia, per exemple, n'hi han mitjans de comunicació que te fan un

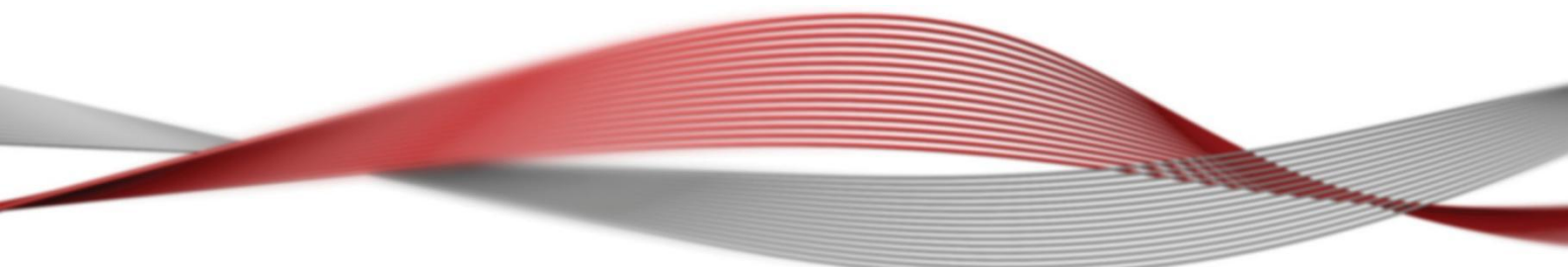
titular masculista i...i de repent gent que que pertanyem a diferents col·lectius i i que assenyalen a ixes titular i el mitjà canvia el titular si, si, els llibres d'estil inclouen un llenguatge inclusiu, un llenguatge igualitari, una mirada feminista de l'actualitat, han ixit mil codis deontològics que parlen de la perspectiva de gènere com a...imprescindible en els mitjans de comunicació, com a responsabilitat de periodistes, eh han ixit mil guies en estos últims 10 anys de llenguatge igualitari, vull dir, això no estava abans tampoc, saps? si. Vivíem...no sé, jo en ixes sentit, no sé crec que hem evolucionat molt, afortunadament, si, ha millorat amb el transcurs del temps i i dels anys i tot, el que passa és que queda molt per fer, vull dir, ha millorat molt, però, ara hi ha com un cert estancament, és a dir, s'ha millorat molt si ho comparem amb anys abans, però en estos moments hi ha una dificultat molt gran per a poder introduir realment la perspectiva de gènere, per què? Pues perquè els mitjans no estan dirigits per dones, quan estan dirigits per dones no tenen mirada feminista les dones, vull dir, eh la inco s'han incorporat moltes dones a les redaccions, però és que no totes les dones tenen la mirada feminista en la seua faena, si, per què? Perquè els plans d'estudis no tenen de manera transversal la mirada feminista, i per tant tu no pots ixit amb ixa mirada si tu no la tens en la teua formació de forma transversal, eh perquè la societat també és masculista i moltes voltes no exigeix com deuria del tot una mirada feminista de la realitat, perquè n'hi ha molts diners fàctics que se la bufa, al contrari que son eh reticents a tots estos canvis, perquè perdrien poders, aleshores no volen propulsar este canvi, perquè falten aliances del moviment feminista amb els mitjans de comunicació, perquè falten sancions, perquè falta la figura de la Edició d'Igualtat, vull dir, n'hi ha moltes coses eh que fa que que s'estanque, ja te dic, el Monitoreig Global de Mitjans va eixir eh l'altre dia i, bueno, n'hi ha alguns aspectes que son positius, però la major part de les coses pues, el últim va ser el 2015 i estem igual, si...que hi ha molt per fer encara, si però bueno, ahi estàs tu, si, no pues jo que sé, no si, és molt important això...però clar, al final també, també a lo millor les noves generacions fan un poquet de canvi, si, a ver, depenent de la persona també, no sé, tu sabràs, tu quina edat tens? 23 per a 24, i que tal hu veus? A vore, jo pense que de la meua generació hi han moltes persones que tenen aquesta consciència feminista i voluntat de canvi, també hi ha de altres que som com molt masculistes, molt...si, però jo crec que sí, que hi ha una voluntat per canviar a millor, per fer un mon més més igualitari, encara que sona ací com molt utòpic, no no no, però però bueno, però sí, un mon més igualitari, si si si més just, escolta, si, si, més respectuós i que sigam...si, és que n'hi ha una meitat de la població que...que els seus interessos, problemes, etc no apareixen en cap lloc i que, no interessen, no, no interessen o se infravaloren, o son coses de...somos

las otras siempre, son problemas de mujeres, si, somos las otras. N'hi ha coses positives estos últims anys a nivell, crec jo, de periodisme, que és pues un poc les seccions de Dona o de Dones, si, que si que es de veres que té té una part negativa, i és que aprofundeixen esta idea de "las otras", de "cosas de mujeres", però bueno, ha sigut una primera manera de de mostrar si, de visibilitzar, no? I ara el que falta és, efectivament, fer ixa transversalitat, no? És a dir, les dones expertes no només poden parlar, per exemple, de la bretxa salarial, sinó que poden parlar d'economia, de negocis, clar, de qualsevol cosa, si, no necessàriament vinculat a la mitat de la població, clar, als seus problemes, no a tot, al seus problemes, que també, que també, eh, que també. Aleshores ahi...pues eh eh en ixe repte estem, però és que costa molt, saps? vull dir, l'altre dia per exemple Pepa Bueno, ara és la nova directora de El País, jo crec que no arriba al 20% de diaris espanyols que estiguen dirigits per dones, vull dir, que açò és molt important també, si, vull dir, les dones des de, però és que també després estan les mesures de conciliació que inclou el Pla d'Igualtat, és a dir, és molt difícil que una dona vullga vullga ser ahi vullga arribar i batallar dins d'una empresa i arribar a tindre un càrrec de responsabilitat, si després la maternitat en el moment en el moment en que tens fills eh...pues estàs, deixes el treball, si, perquè no pots conciliar, si, si, perquè perquè el perquè malauradamentpues en les parelles, pues bueno xica, pues per molt feministes que digen que son, després al final és la dona qui carrega amb amb això, i això és molt complicat, si, perquè tu no tens tot el temps del mon, clar, saps vull dir? I i claro, la maternitat pe penalitza molt en la trajectòria de les dones, vull dir, si, estanca més, estanca, estàs cansada, no vols, vull dir, el després les reunions se fan a hores estranyes, eh moltes voltes les dones eh claudiquen per...per la seua vida privada, mira l'amor eh l'amor, lohijos, esto, no, no està bien, ja, sabes? Como que no. Però malauradament és així, si, vull dir, hem de canviar la societat en este sentit, és a dir, la corresponsabilitat és clau, si, vull dir, per exemple el Pla d'Igualtat té un té un impuls de de de formació i de sensibilització de lo que és la corresponsabilitat, especialment entre els companys homes, i i impulsar eh i sobretot donar a conèixer la conciliació entre tota la plantilla, perquè moltes voltes son les dones les que més tiren de la conciliació, les que més tiren de jornada partida, sabes? De jornada reduïda, quan tenen fills, antens? Si. Perquè, i clar no pot ser, perquè perquè després és precarietat en un futur, és menor jubilació, estàs més exposada a quedar-te sense faena i haver cotitzat menos, perquè després és molt difícil que arribes a tindre un càrrec de responsabilitat si al final estàs ahi claudicant per a poder dur la teua vida personal, vull dir, és a dir, si no canvia això que és eh és podríem dir que és l'os de la societat patriarcal en la que estem, pues és molt complicat. I això

està lligat amb tot, si, amb tot, vull dir que son moltes miquetes...que fan...per això he dit que tenen que és un problema estructural, vull dir, que és d'estructura, és que és de sistema, és el sistema en el que vivim, clar i aleshores pues, els Plans d'Igualtat estan molt bé i jo crec que este està bé, però falta executar-lo i un compromís real de treball dins de la Comissió de d'Igualtat, i sobretot dins de la empresa, de voler implementar-lo constantment, i de tot eh, si, tots els departaments i tot, clar, de tots els departaments, vull dir, abans n'hi havia molta sensibilitat, de fet eh...i bueno, i ara també és de veres que ha estat la la pandèmia pel mig, però bueno, jo espere que la la direcció que va arribar fa un any eh, la direcció general pues si que també estiga ahi, ja tindrè converses amb amb la direcció, però bueno eso.

Annex VII: Pla d'igualtat de Canal 9.

Font: Arxiu d'Albert Vicent Moreno.



● ÍNDICE GENERAL

1. Introducción y marco normativo referencial
2. Declaración de principios y compromiso
3. Resultados del diagnóstico
4. Objetivos y medidas
5. Seguimientos y evaluación
6. Disposiciones finales

ANEXOS

- I. Análisis del diagnóstico
- II. Fichas de las acciones y medidas
- III. Protocolo de actuación frente al acoso laboral

● 1 - INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO REFERENCIAL

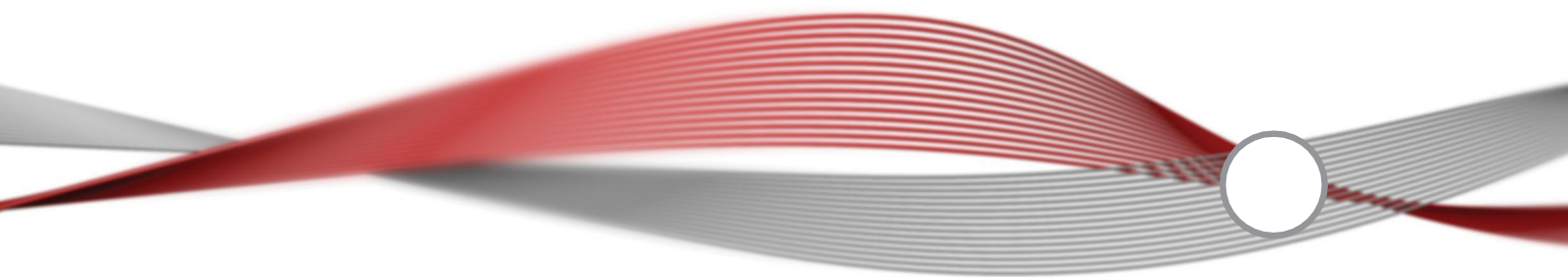
Los objetivos del primer Plan de Igualdad del Grup RTVV pretenden establecer medidas de acción positivas que permitan implantar una cultura de igualdad de oportunidades real, efectiva y de trato entre mujeres y hombres en el seno de la empresa, así como establecer las actuaciones que desde este primer Plan se plantean.

La implicación en esos objetivos ha de ser conjunta para que efectivamente puedan alcanzarse y tengan su traducción y concreción a lo largo de las medidas específicas que en él se recogen.

No obstante, considerando el punto de partida que el diagnóstico previo ha definido, los planteamientos a realizar en ningún caso deben ser inalcanzables, sino que deben ayudar a mejorar paulatinamente los niveles de igualdad. Mejora que podría verse comprometida si los enfoques desbordan la realidad en la que estamos inmersos.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido y es innegable que se manifiesta de forma creciente en todos los ámbitos sociales, aunque la realidad no siempre va acompañada de los adecuados cambios sociológicos que posibiliten la igualdad efectiva.

La base para avanzar en esos cambios no deja de ser una cuestión sociocultural. Los paradigmas culturales de género dominantes han de sufrir una profunda transformación cuya viabilidad está condicionada a las acciones concretas que se vengán realizando.

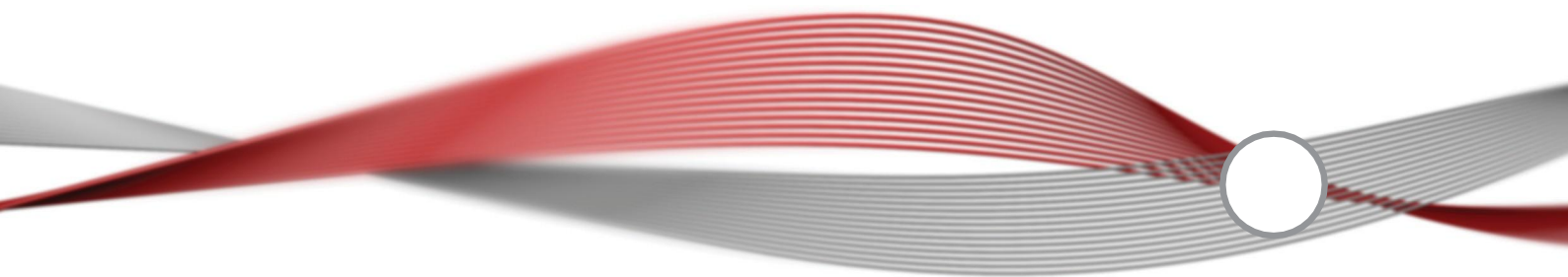


Nuestro objetivo primordial es que cada una de las medidas que se definen en este primer Plan de Igualdad alcancen los máximos niveles de cumplimiento de un compromiso firme y constante por la igualdad de oportunidades. La aprobación de este I Plan de Igualdad pretende fundamentalmente dos objetivos: en primer lugar establecer medidas de acción positiva que permitan implantar entre las empleadas y los empleados del Grup RTVV una cultura de igualdad de oportunidades y, en segundo lugar, hacer frente a los retos actuales existentes, con la finalidad de lograr una igualdad real y efectiva.

La igualdad es un principio fundamental recogido en diversos textos normativos:

1.- En el ámbito de la Unión Europea, destacamos dos directivas en materia de igualdad de trato: la 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre el acceso a bienes y servicios y su suministro.

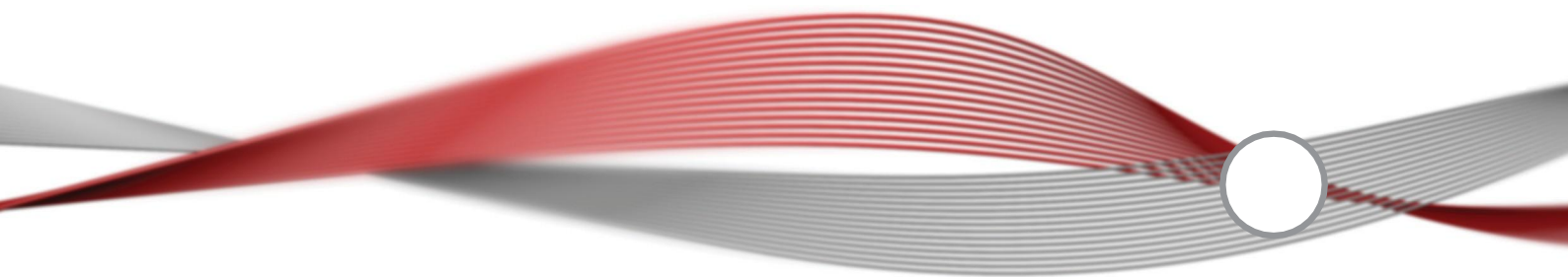
2.- En el ámbito Nacional destacamos varios textos normativos relativos al principio de igualdad:



2.1.- La Constitución Española que propugna la igualdad, en su artículo primero, como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, proclamando, en su artículo catorce, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, consagrando en el artículo nueve del mismo texto legal, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

2.2.- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según la que el principio de igualdad supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, así como que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico.

2.3.- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, incorpora al ordenamiento jurídico del empleo público la obligatoriedad de que las Administraciones Públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.

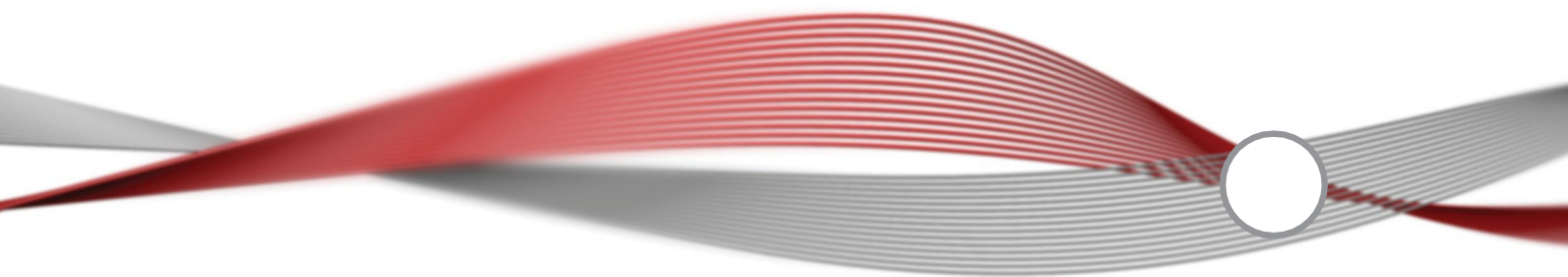


3.- En el ámbito autonómico, ya en el año 2003, la Ley 9, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, estableció una serie de compromisos y previsiones en relación con la igualdad.

Para el desarrollo de la Ley 9/2003 y en concreto su artículo 20, en relación a la obligatoriedad del visado de los Planes de Igualdad presentados por Empresas, se publica en julio de 2007, el decreto 133/2007, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

Por su parte, el Título II de *l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana*, en su artículo diez, dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras, en la igualdad de derechos de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así mismo, su artículo once dispone que *"la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral"*.

4.- En el ámbito del Grup RTVV, uno de nuestros ejes vertebrales de actuación es la elaboración del presente plan de igualdad entre mujeres y hombres a través del compromiso asumido en la negociación colectiva y que queda debidamente regulado en el artículo 11 bis del VIII Convenio Colectivo.

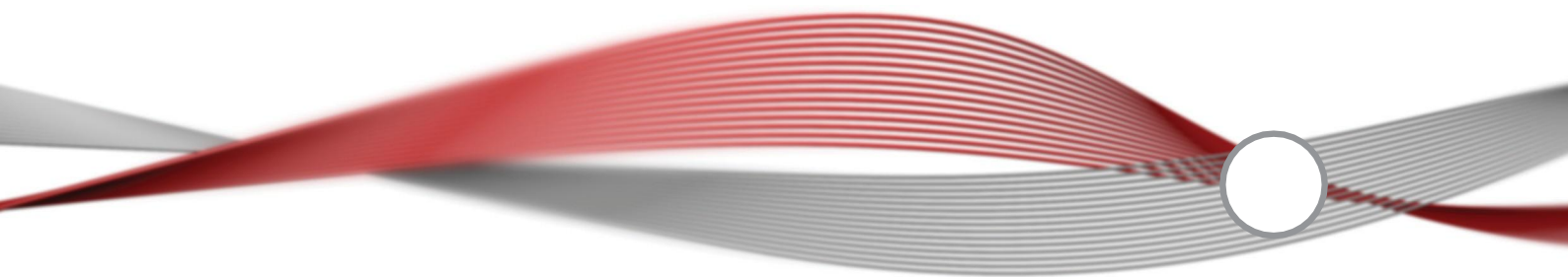


● 2- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS COMPROMISO

Esta declaración tiene como objetivo primordial mostrar el compromiso del conjunto del Grup RTVV, la dirección y todo su personal, en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad entre mujeres y hombres así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”* y sin dejar por ello de lado la discriminación directa por razón de sexo, entendida como *“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”*. Definiciones establecidas por la Ley Orgánica 3/2007 que se asumen en este Plan de Igualdad.

Dicho compromiso se concreta en la elaboración de este primer Plan de Igualdad cuyas características son:

Globalidad: Su aplicación requiere de la implicación del conjunto de mujeres y hombres que conforman el Grup RTVV, con independencia de su género.



Transversalidad: Implicará a todas las estructuras y áreas del Grup RTVV.

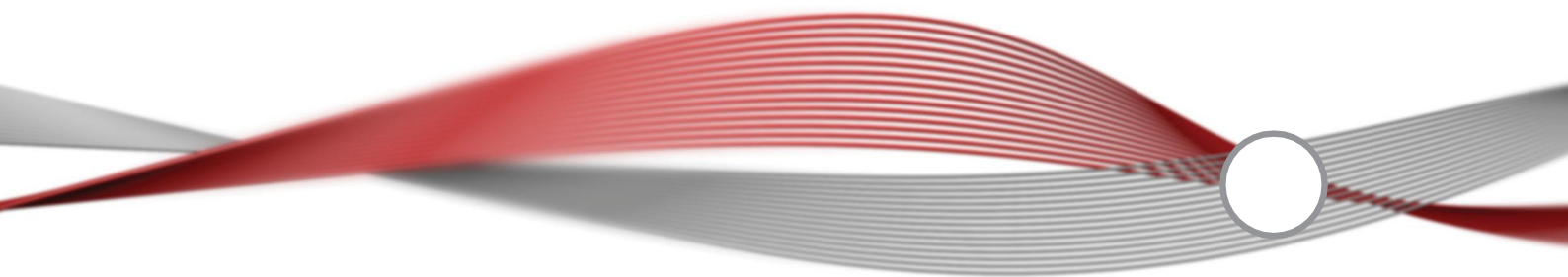
Dinamicidad: Está sometido a cambios constantes y en permanente evolución.

Coherencia: El objetivo final se consigue a través del cumplimiento de objetivos sistemáticos.

Flexibilidad: Se confecciona a medida en función de las necesidades y de las posibilidades.

Orden: Las actuaciones se llevarán a cabo según una planificación sistemática que considere la congruencia de la adecuación de la situación y las actuaciones proyectadas en cada fase de su aplicación.

Temporalidad: La aplicación del plan vendrá condicionada a la consecución de los objetivos perseguidos.

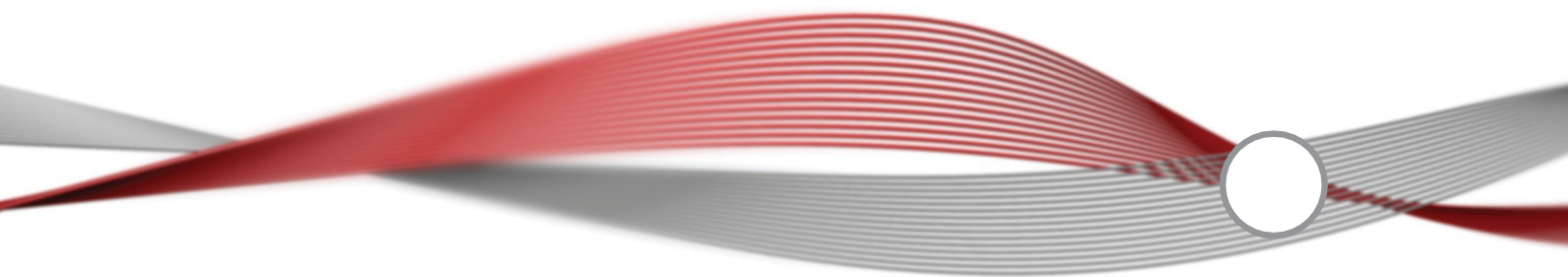


● 3 - RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El Convenio Colectivo de Radiotelevisión Valenciana, Televisión Autonómica Valenciana, SA, y Radio Autonomía Valenciana, SA. establece en su artículo 11 bis, las áreas concretas que con carácter básico servirán para la elaboración del Plan de Igualdad:

“Para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y corregir las situaciones de desigualdad directas o indirectas, que pudieran existir en la empresa, deberán ser materia de estudio y análisis dentro del Plan de Igualdad las siguientes:

- a) Acceso al empleo*
- b) Clasificación profesional*
- c) Promoción y formación*
- d) Retribuciones*
- e) Ordenación del tiempo de trabajo*
- f) Conciliación laboral*
- g) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo*
- h) Comunicación*
- i) Violencia de género”*



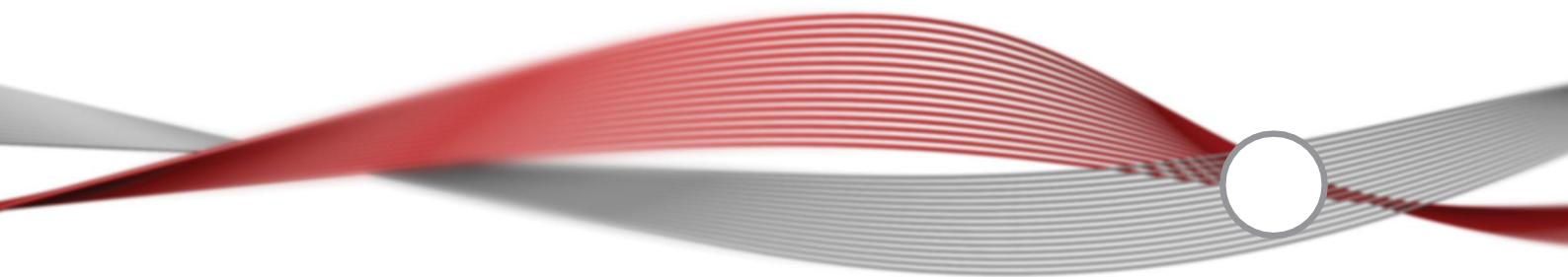
Para cumplir con ese objetivo, el diagnóstico de situación se ha centrado en las siguientes áreas:

- a) Acceso al empleo
- b) Clasificación profesional, promoción y formación
- c) Retribuciones
- d) Salud laboral
- e) Conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- f) Comunicación y lenguaje no sexista

La reagrupación no supone merma de posibles actuaciones. Tanto la ordenación del tiempo de trabajo como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo se incluyen en Salud laboral al margen de que para esta última materia se haya desarrollado específicamente un protocolo de actuación que se incluye en el presente Plan de Igualdad.

Si bien el diagnóstico específico sobre violencia de género no se puede llevar a cabo a partir de las fuentes de información utilizadas, ello no significa que no se considere ese área a la hora de la determinación de objetivos.

Como paso previo a la determinación de objetivos detallaremos los resultados del diagnóstico en las diferentes áreas de actuación:



Acceso al empleo

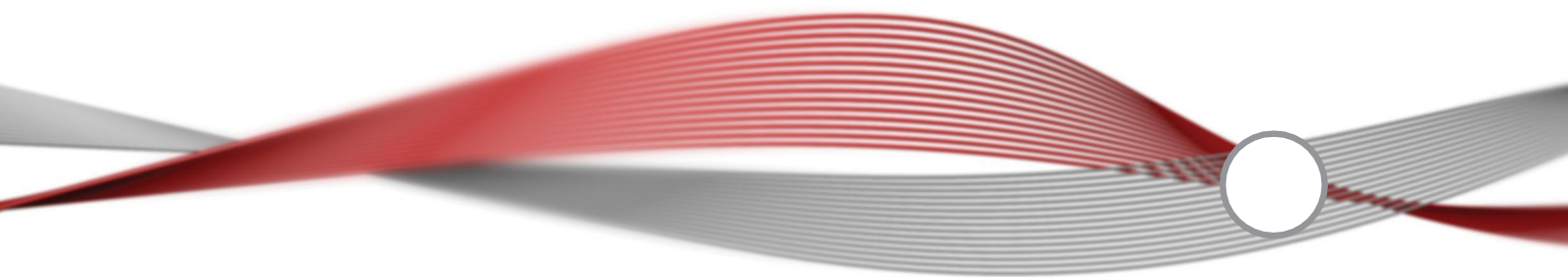
Los condicionantes de actuación en este área tienen su base en el carácter público de las empresas del Grup RTVV, y la consecuente aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad para el acceso al empleo público previsto tanto en la ley de creación del Ente Público como en la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

Ello supone limitaciones a la hora de influir en los procesos de acceso al empleo que acabarán condicionando la distribución por géneros de los diversos grupos profesionales.

No obstante, las posibilidades de actuación en este área nos deben conducir a garantizar que los procesos de selección no contengan elementos de discriminación directa o indirecta por razón de género, para paliar los problemas de masculinización o feminización detectados en diversas categorías profesionales.

Clasificación profesional, promoción y formación

La posibilidad de intervención en la clasificación profesional y la promoción está de nuevo condicionada por las limitaciones expuestas en el área de acceso al empleo.

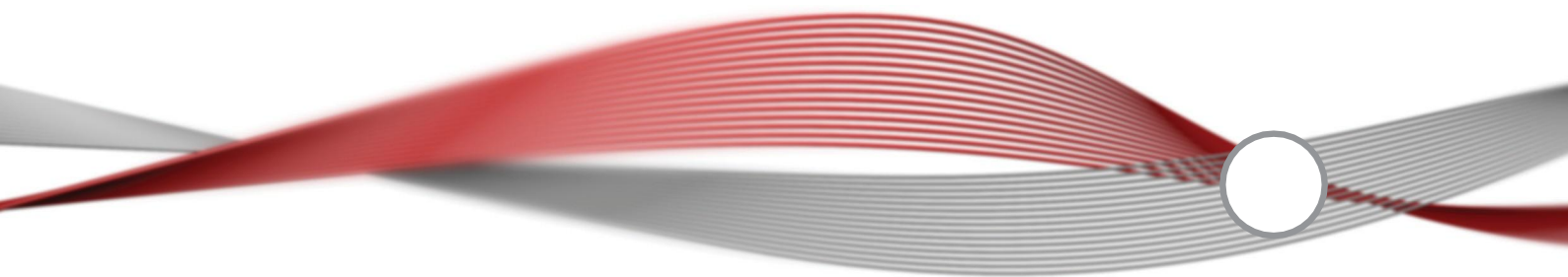


En lo que respecta a la promoción profesional, el diagnóstico ha mostrado la idea recurrente de que el acogimiento a medidas de modificaciones de horarios y jornada puede afectar a las posibilidades de promoción, razón por la que es conveniente adoptar las medidas oportunas para erradicar esos planteamientos y que se perciba efectivamente la igualdad de oportunidades, con independencia de género y con independencia de las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral.

Las deficiencias manifiestas en el área de formación se centran en factores no directamente relacionados con la igualdad. No obstante, considerando que el objetivo del plan es la mejora de oportunidades para el conjunto del personal, cabe apuntar que las necesidades indicadas se centran en la publicidad de las acciones formativas y en la adecuación de sus contenidos a los requerimientos de los puestos de trabajo.

Retribuciones

El Convenio Colectivo establece y regula las retribuciones salariales de forma uniforme para todo el colectivo de trabajadores del Grup RTVV. A partir de los datos objetivos se ha podido comprobar cómo, a pesar de esa regulación igualitaria, las cifras reales de retribuciones se ven teñidas de un leve nivel de desigualdad de género debido a la presencia mayoritaria de hombres en las categorías más numerosas así como por su mayor antigüedad en la empresa.



Diferencias que se ven incrementadas en cuanto a retribuciones variables se trata.

En relación al conjunto de retribuciones, la mayor implicación de la mujer en la vida familiar acaba limitando su participación en el trabajo al recurrir a permisos no retribuidos como consecuencia de los bajos niveles de corresponsabilidad existentes en el ámbito familiar.

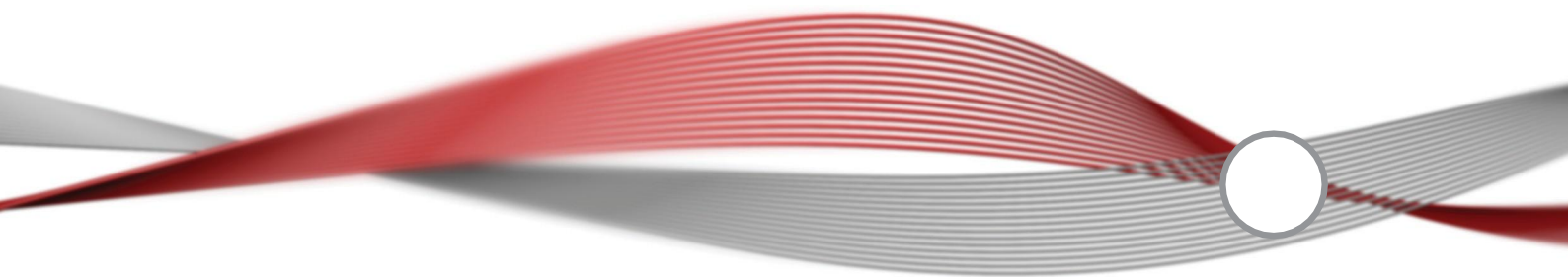
No obstante esa conclusión no supone que necesariamente sea un elemento de discriminación, cuando esas situaciones son consecuencia de decisiones voluntarias posibilitadas por las diferentes medidas en pro de la conciliación.

El hecho de posibilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral ha de entenderse de manera transversal, al igual que las medidas recogidas en el Convenio Colectivo.

Salud laboral

La adopción de medidas en el ámbito de la salud laboral es un imperativo legal del desarrollo de los derechos de la mujer hacia la igualdad efectiva en el trabajo.

Ese desarrollo habrá de contemplar actuaciones específicas que evalúen los riesgos, y en consecuencia corrijan las deficiencias, en situaciones de embarazo y lactancia, cuestiones ya contempladas en la política de prevención de riesgos laborales de la empresa.



Por otra parte, los indicadores de este área han mostrado el desconocimiento existente sobre el significado del acoso laboral, cuestión que se solventará con la aplicación del protocolo de actuación frente al acoso laboral (Anexo III) en lo relativo a las políticas de divulgación y prevención.

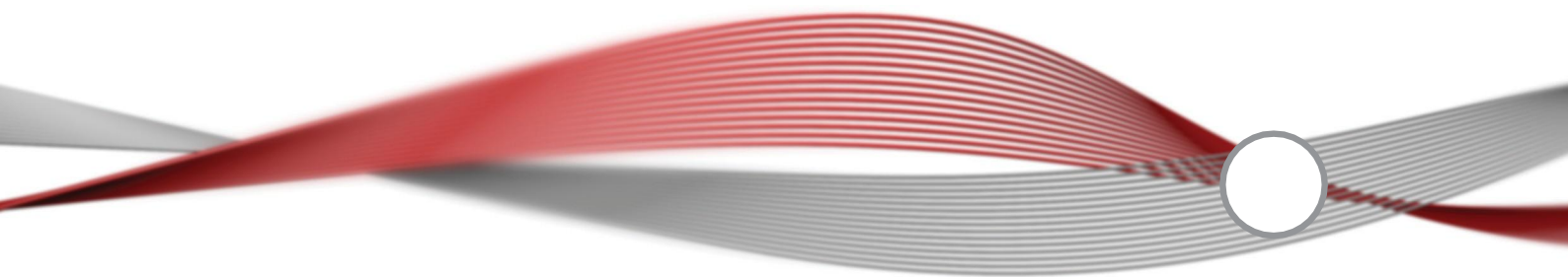
Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Los principios rectores de este plan parten de la necesaria globalidad en su aplicación.

El área de conciliación es de las más importantes dentro del conjunto de cualquier plan de igualdad. Su adecuado desarrollo posibilitará la ausencia de discriminación derivada de la necesidad del personal de cumplir con el desarrollo de las obligaciones familiares.

La información cualitativa muestra que la deficiencia más notable en este área ha sido la ausencia de corresponsabilidad en la puesta en práctica de las medidas que el Convenio Colectivo posibilita para el ejercicio de la conciliación. Situación antagónica con los datos aportados por la encuesta que inicialmente manifiestan el fomento de la corresponsabilidad en el Grup RTVV.

Y situación igualmente contradictoria cuando se ha puesto de manifiesto el desconocimiento por parte del personal sobre los medios que tiene a su disposición para hacer efectiva la conciliación e incluso para la correcta protección de la maternidad.



Por todo ello las medidas a adoptar deberán ir encaminadas a cubrir esas deficiencias de información. Esa será la vía para conseguir que puedan aprovecharse los medios para conseguir la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

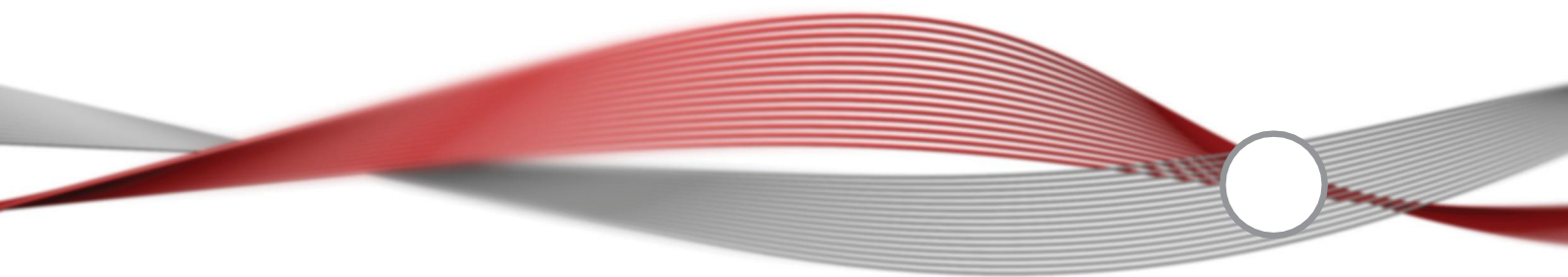
La corresponsabilidad es una construcción ligada a la cultura. Y como ya se ha planteado la modificación de los condicionantes culturales es tarea larga y ardua. Larga porque esos procesos de cambio de modelos precisan el paso del tiempo para afianzarse, y ardua porque acabamos encontrando múltiples barreras que condicionan esos objetivos.

De cualquier modo, el incremento de los niveles de corresponsabilidad ha de ser una meta.

Comunicación y lenguaje no sexista

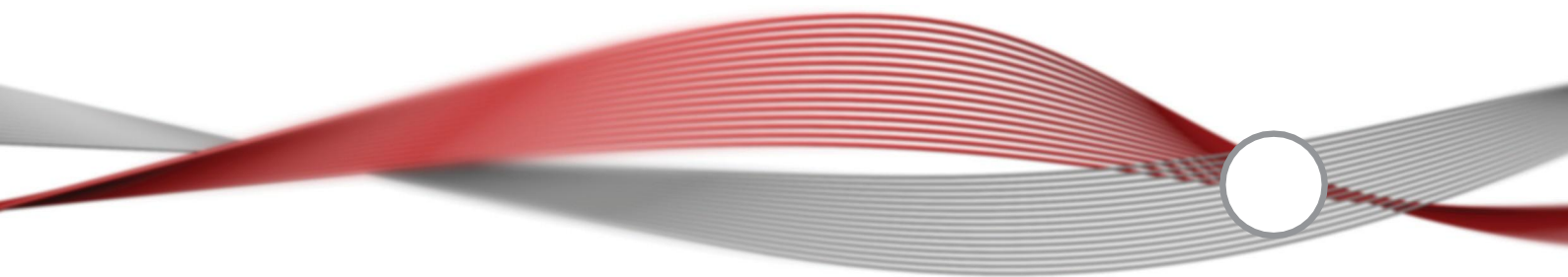
La herramienta para la transmisión de ideas es el lenguaje. Un lenguaje impregnado de cargas sexistas cuya adecuación a las necesidades de una igualdad efectiva ha demostrado no ser la más idónea.

Esa situación de disconformidad con una necesidad imperante de igualdad en todos los ámbitos puede condicionar grandemente el desarrollo de cualquiera de las acciones previstas.



Por ello cabe plantear como resumen que las intervenciones han de tener el calado suficiente para que su transmisión por medio de cualquier tipo de lenguaje no se vea de inicio entorpecida por un uso inadecuado y sexista de las formas de expresión.

Al igual que sucedía en el área de formación, las deficiencias encontradas a través de los datos cualitativos, en el área de comunicación, se centran en factores no directamente relacionados con la igualdad y que pueden resumirse en un alto nivel de desconocimiento, fruto posiblemente de la falta de adecuación de los canales de comunicación e información. Se hace reseña de esta situación por la afectación que tendrá sobre las medidas que se adopten para incentivar la comunicación y el lenguaje adecuados al Plan de Igualdad.



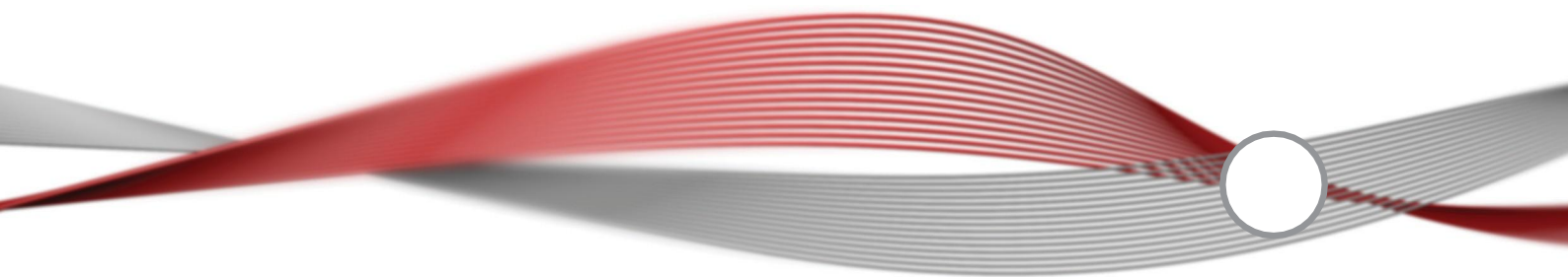
● 4 - OBJETIVOS Y MEDIDAS

El objetivo general del presente Plan se basa en la consecución de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito del Grup RTVV.

Al respecto, se considera que uno de los objetivos básicos y comunes a todas las áreas objeto de estudio, es la necesidad de concienciar a los/las trabajadores/as en materia de igualdad y corresponsabilidad a través del diseño y difusión de campañas informativas.

Como objetivo general se pretende la mejora de los sistemas de tratamiento de datos de personal incluyéndose la perspectiva de género que posibilite su mejor estudio desde el enfoque de la Igualdad.

Por su parte, y una vez realizado el análisis y el diagnóstico de la situación del Grup RTVV, se proponen los siguientes objetivos específicos y medidas de acción positiva a aplicar por áreas:



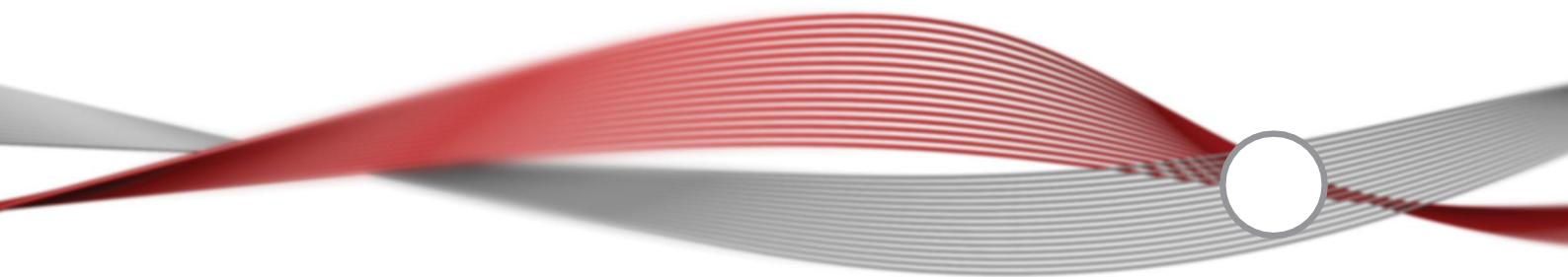
1. Área de acceso al empleo

Objetivo 1.1: Garantizar que los procesos de selección, previstos en el capítulo 4 del Convenio Colectivo, no contengan elementos de discriminación directa o indirecta al objeto de promover la igualdad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional de la mujer.

Medida 1.1.1. En las resoluciones de los diferentes procesos selectivos los empates se dirimirán adjudicando el puesto a personas que, en el momento de presentación de la solicitud, hayan justificado debidamente haber sido objeto de violencia de género.

Medida 1.1.2. Se potenciará que las bases de los diferentes procesos selectivos contemplen que los empates se resuelvan adjudicando el puesto a personas cuyo sexo, en la categoría profesional específica, se encuentre infrarepresentado.

Medida 1.1.3. La composición de los tribunales y órganos de selección de personal tenderá a la paridad entre mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.



Medida 1.1.4. Se recomendará a los componentes de los diversos tribunales de los procesos selectivos que de cara a la valoración del tiempo trabajado se tengan en cuenta los períodos dedicados por los aspirantes a la conciliación de la vida personal familiar y laboral.

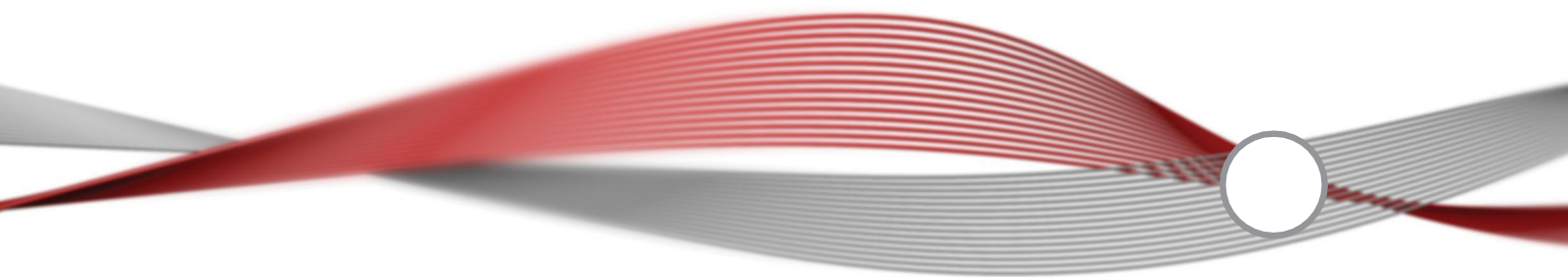
2. Área de clasificación profesional, promoción y formación

Objetivo 2.1: Evitar que el estudio y análisis de las funciones, grupos y categorías profesionales de RTVV y sus Sociedades, previsto en el artículo 12 del VIII Convenio Colectivo contenga criterios discriminatorios por razón de género.

Medida 2.1.1: Realizar el seguimiento y hacer las aportaciones oportunas para que en el estudio y análisis de funciones no se produzcan situaciones de discriminación por razón de género.

Objetivo 2.2: Fomentar la formación en igualdad a lo largo del desarrollo profesional.

Medida 2.2.1 En el plan de acogida que realiza el Grup RTVV tras la superación de un proceso selectivo, se difundirá un dossier referido a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la normativa sobre igualdad de oportunidades y acoso laboral.



Medida 2.2.2. Se realizarán jornadas formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas al conjunto del personal del Grup RTVV.

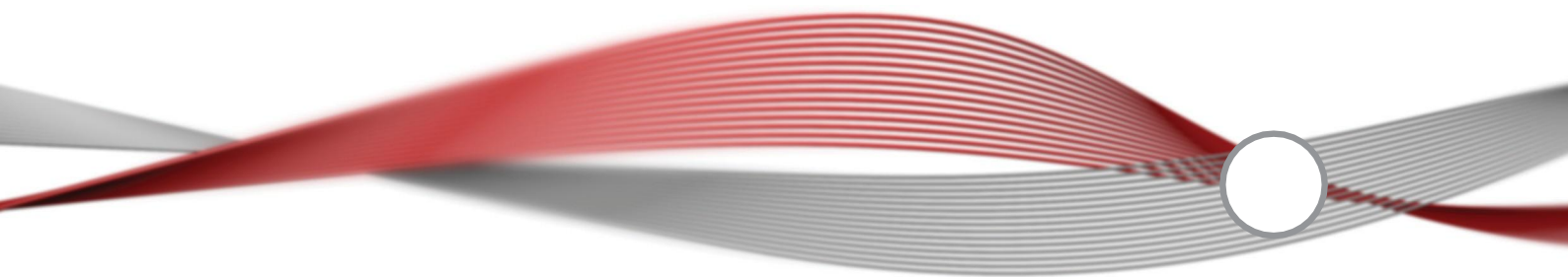
Objetivo 2.3: Reducir el impacto que supone la reincorporación al puesto de trabajo como consecuencia de la atención de hijos/as o de personas dependientes.

Medida 2.3.1. Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje a las personas que se incorporen a su puesto de trabajo después de un periodo de excedencia por atención de un menor o persona dependiente

Objetivo 2.4: Promover el acceso a la formación específica de aquellas categorías donde las mujeres o los hombres se encuentren subrepresentados.

Medida 2.4.1. En los cursos que tengan por objeto la formación específica de las categorías con índice de subrepresentación de alguno de los colectivos de género se reservarán como mínimo un 30% de las plazas ofertadas al género subrepresentado.

Medida 2.4.2. En los cursos que tengan por objeto formar en habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo un 30% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad.

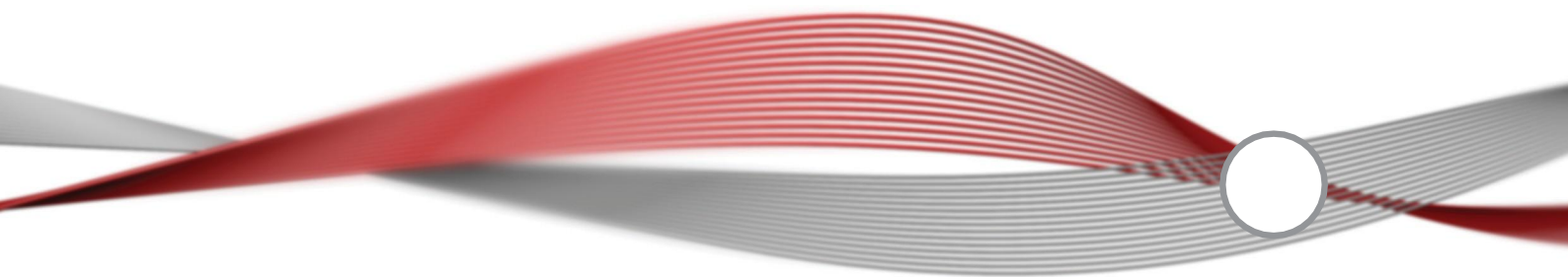


Objetivo 2.5: Fomentar la formación con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida 2.5.1. Comunicar a toda la plantilla mediante los recursos existentes el contenido del Plan de Formación de forma clara y accesible.

Objetivo 2.6: Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados existentes en el Grup RTVV.

Medida 2.6.1. Se fomentará que la presencia de hombres y mujeres sea equilibrada, tanto por parte de la representación de la empresa como por las representaciones sindicales en las diferentes comisiones que se derivan del Convenio Colectivo.



3. Área de retribuciones

Objetivo 3.1: Dentro de los adecuados parámetros de voluntariedad, promover y posibilitar que más hombres soliciten reducciones de jornada o excedencias para atención a menores o familiares dependientes contempladas en el VIII Convenio Colectivo aunque puedan suponer merma de retribuciones.

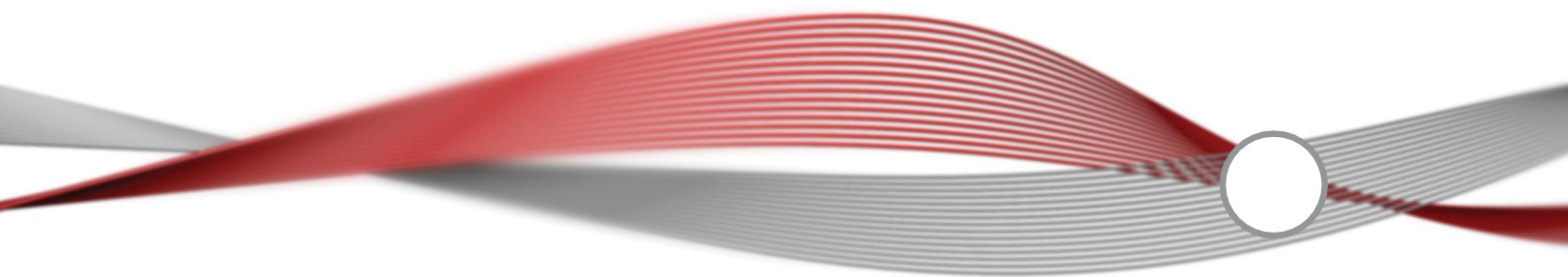
Medida 3.1.1 Realizar campañas de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Medida 3.1.2 Informar de los trámites necesarios en materia retributiva para garantizar el principio de igualdad en caso de maternidad/paternidad.

4. Área de salud laboral

Objetivo 4.1: Establecer la protección efectiva frente al acoso laboral en el Grup RTVV.

Medida 4.1.1. Aplicación del protocolo de actuación frente al acoso laboral (Anexo III) en toda su extensión.



Objetivo 4.2: Promocionar la salud laboral de los/las empleados/as del Grup RTVV desde una perspectiva de género.

Medida 4.2.1. Potenciar y consolidar la puesta en marcha de protocolos sobre la promoción de la salud y sobre la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

Medida 4.2.2. Mejorar el tratamiento informático orientado al estudio y desarrollo de actuaciones preventivas de vigilancia de la salud desde la perspectiva de género.

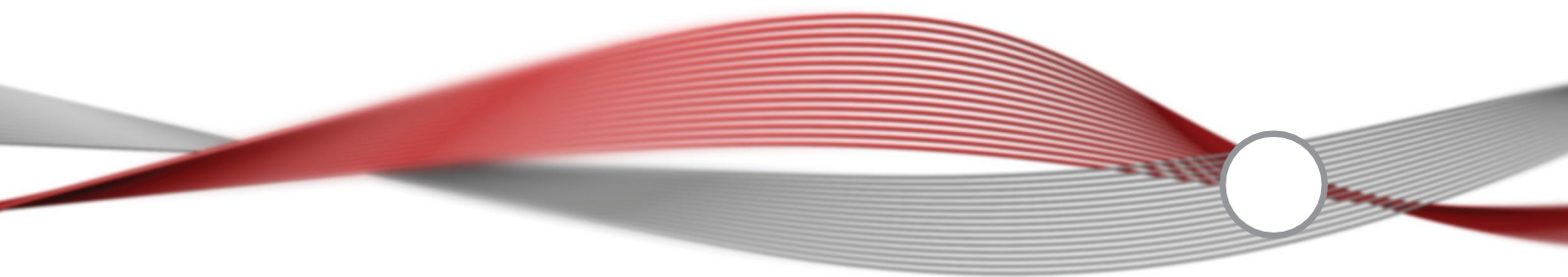
Objetivo 4.3: Impulsar la comunicación de las decisiones del Comité de Salud en materias aplicables a los/las trabajadores/as considerados/as Personas Especialmente Sensibles (PES)

Medida 4.3.1. Realización de campañas informativas específicas.

Objetivo 4.4: Combatir y reparar los efectos de la violencia de género en el ámbito del Grup RTVV.

Medida 4.4.1. Dar a conocer y aplicar las medidas establecidas en el Convenio Colectivo sobre violencia de género.

Medida 4.4.2 Agilizar la tramitación de las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género.



Objetivo 4.5: Facilitar, durante el periodo de lactancia, la compatibilización de las actividades laborales con la lactancia natural a las madres trabajadoras que elijan esta opción.

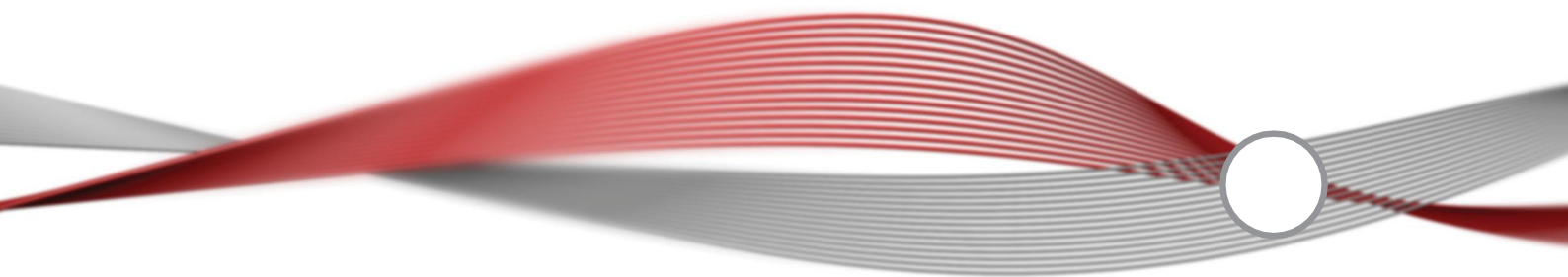
Medida 4.5.1. Habilitar una sala con las medidas de higiene y privacidad adecuadas que permita a las madres trabajadoras la continuidad de la lactancia natural.

5. Área de conciliación laboral

Objetivo 5.1: Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en el Grup RTVV y que se encuentran detalladas en el texto del VIII Convenio Colectivo.

Medida 5.1.1. Elaborar la guía práctica de las medidas de conciliación que se regulan en el Convenio Colectivo y/o en las disposiciones legales vigentes.

Medida 5.1.2. Realizar campañas informativas en las que se den a conocer las medidas contempladas en la guía práctica.



Objetivo 5.2: Promover que más hombres se acojan a las medidas de conciliación previstas en el Convenio Colectivo.

Medida 5.2.1. Realizar campañas de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad entre géneros.

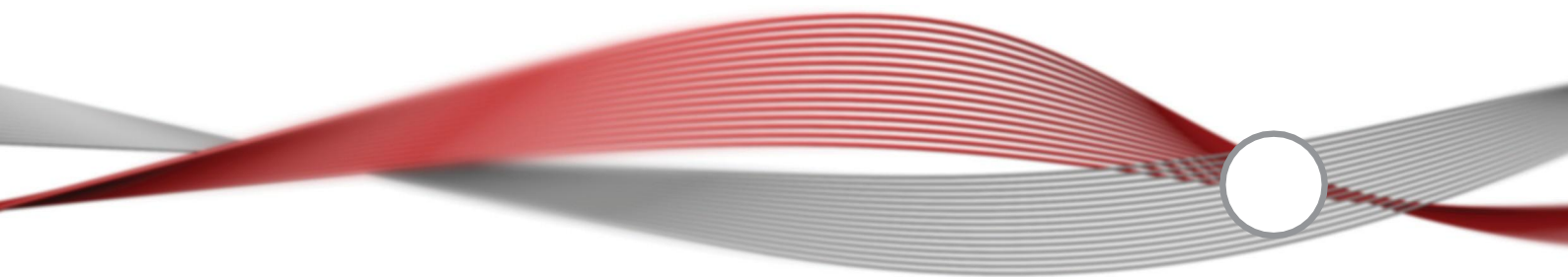
6. Área de comunicación

Objetivo 6.1: Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en la documentación interna.

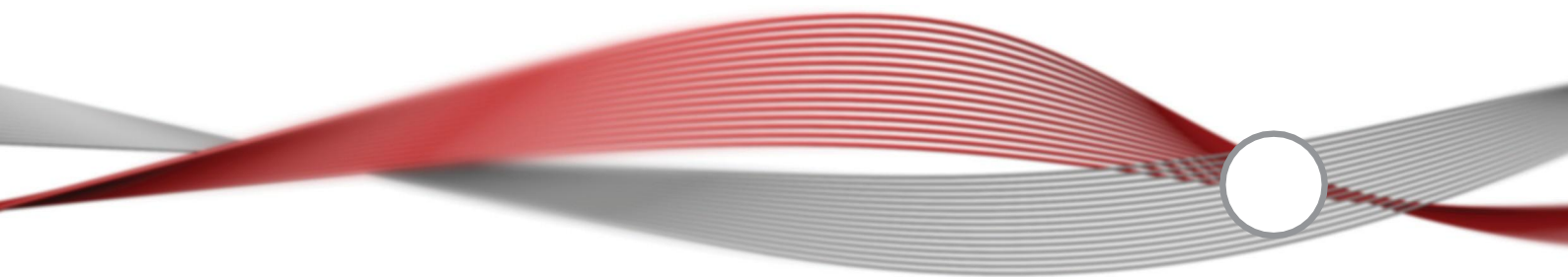
Medida 6.1.1. Elaborar y difundir una guía práctica de utilización de un lenguaje no sexista en el seno del Grup RTVV

Medida 6.1.2. Poner en marcha en el Grup RTVV todos los mecanismos necesarios para que en los escritos, comunicados, contenido de la web y demás medios de comunicación internos de la empresa se respeten las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.

Objetivo 6.2: Garantizar un tratamiento adecuado de la información sobre violencia de género.



Medida 6.2.1. Difundir el manual elaborado por la Consellería de Bienestar Social sobre “Recomendaciones para un tratamiento informativo adecuado de la violencia contra la mujer en los medios de comunicación.”



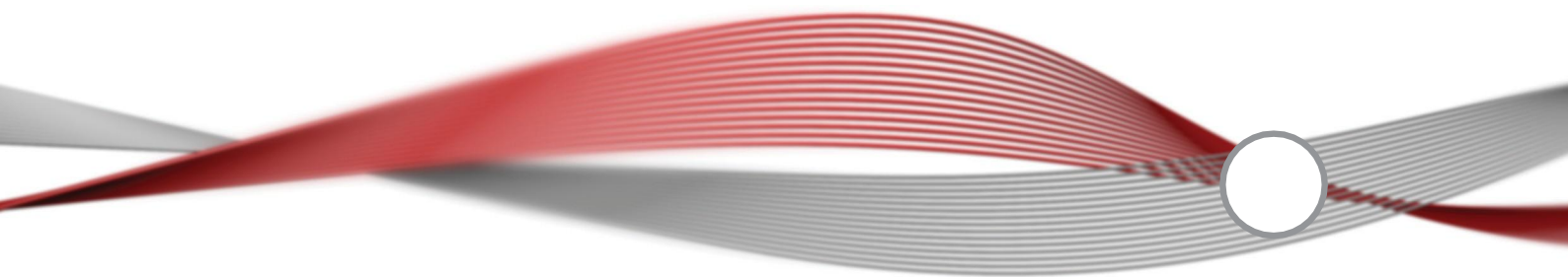
● 5 - SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En lo que respecta al seguimiento de este I Plan de Igualdad y, atendiendo a la característica de temporalidad aludida, resulta imprescindible la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación, lo que nos permitirá:

- Conocer y comprobar el grado de cumplimiento del presente Plan de Igualdad, así como su aplicación efectiva y,

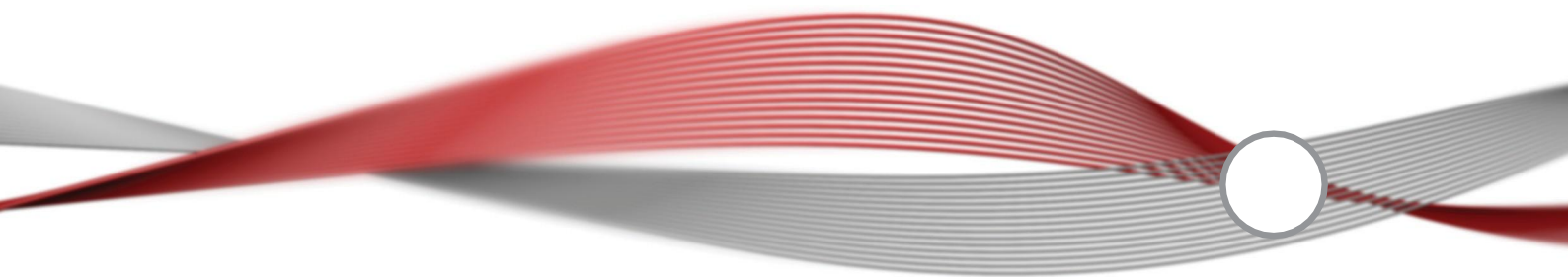
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones planteadas o incorporar otras en función de las nuevas necesidades detectadas que fomenten y garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Grup RTVV.

A tal fin, las partes acuerdan que el seguimiento y evaluación del Plan tendrá carácter anual, considerando necesaria la adopción de las siguientes medidas:



Medida 1. Con la finalidad de consolidar la implantación de la transversalidad del presente Plan en el Grup RTVV, y para que la Comisión de Igualdad proceda a su análisis, las diferentes unidades orgánicas remitirán a la Subdirección de Recursos Humanos y Materiales información relativa a la aplicación efectiva de cada medida en la que ostenten responsabilidad, con especificación, mediante la disgregación por sexo, de los datos.

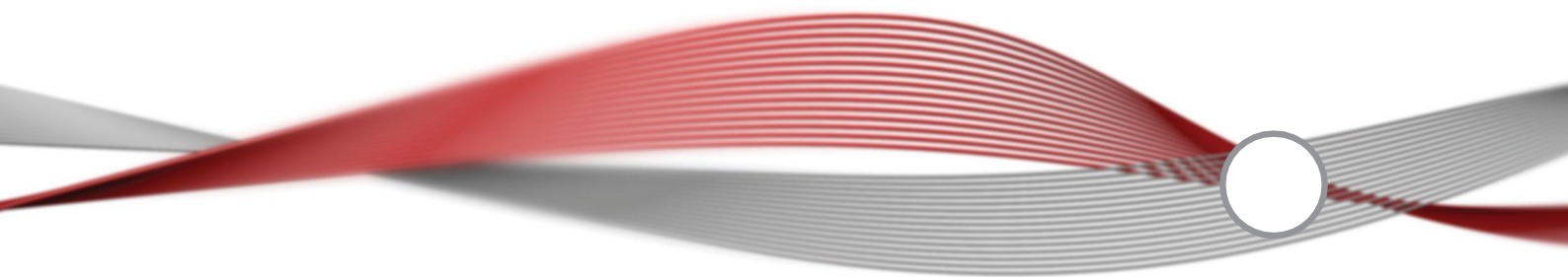
Medida 2. Elaborar estadísticas en el Grup RTVV segregadas por sexo, especialmente referidas al acceso al empleo, desarrollo profesional, salud laboral y conciliación.



● 6 - DISPOSICIONES FINALES

Primera: El presente I Plan de Igualdad del Grup RTVV entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, acordándose una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, pudiendo ser prorrogado por acuerdo de las partes.

Segunda: Si hubiera una norma legal o de ámbito superior que afectara al contenido del presente documento, las partes firmantes se comprometen a su revisión y adecuación.



● ÍNDICE ANEXO I

1. Introducción
2. Diagnóstico
3. Resultado del diagnóstico
 - Área de acceso al empleo
 - Área de clasificación profesional, promoción y formación
 - Área de retribuciones
 - Área de salud laboral
 - Área de conciliación
 - Área de comunicación y lenguaje no sexista

● 1 - INTRODUCCIÓN

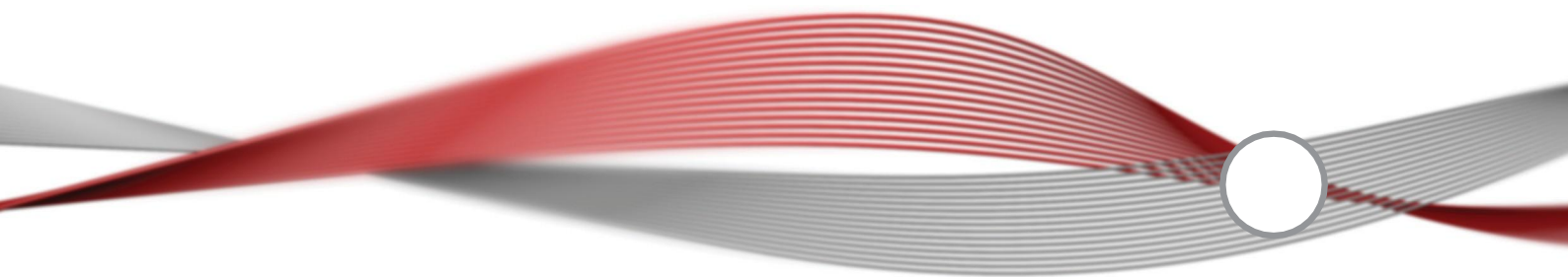
Como se indica en el preámbulo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres *“El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”*

Siguiendo la exposición de motivos de la citada ley, se presta especial atención a *“la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares “*, promoviendo asimismo, *“la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido “*.

En este sentido, el Grup RTVV se compromete en la consecución del objetivo primordial de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, en particular en materia de empleo y condiciones laborales en el ámbito de la empresa, y así consta en el artículo 11 bis del VIII Convenio Colectivo, a través de la elaboración e implantación de un plan de igualdad “ *con la finalidad de erradicar y combatir todas las manifestaciones que pudieran subsistir de discriminación directa, o indirecta, por razón de sexo* ”, superando de esta manera el imperativo legal.

Los sistemas productivos se han ido modificando con el tiempo. Las mayores modificaciones tuvieron lugar a partir de los años 70 del siglo pasado, época en la que se empieza a instaurar una sociedad postindustrial. En ese entorno productivo la primacía del sector servicios se hace cada vez mas patente y la masiva incorporación de la mujer al trabajo es la consecuencia directa de ese cambio estructural.

No obstante, esa incorporación se vió sujeta a tratamientos hacia el colectivo femenino bien diferenciados respecto del otro género. Esos comportamientos se han venido justificando por las diferencias entre capacidades y aptitudes existentes según el género. Pero hoy en día, esos argumentos están completamente fuera de lugar, no cabe la discriminación de un género, habitualmente el femenino, cuando se ha podido demostrar con el paso del tiempo que esas diferencias no existen y que es posible la igualdad de oportunidades.

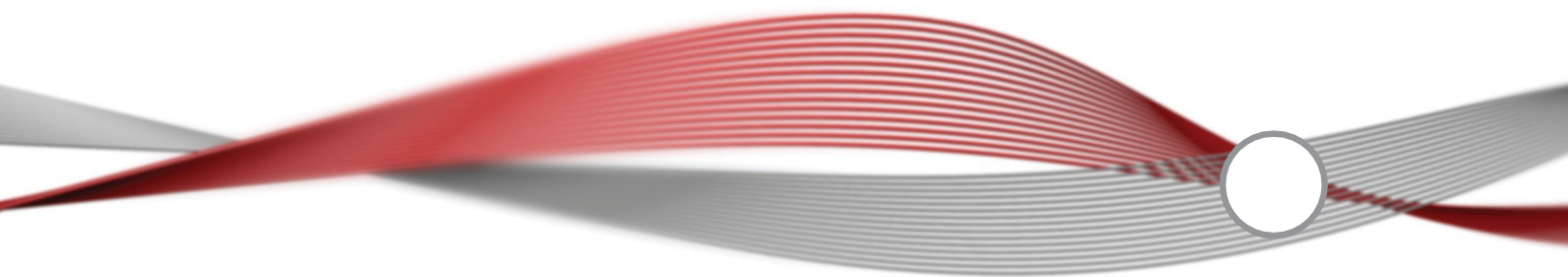


La igualdad, y por tanto la no discriminación, en el ámbito laboral ha de ser bien entendida. Si dentro de un mismo colectivo no puede haber diferencias salariales cuando se estén llevando a cabo las mismas tareas, igual de justificado está si quienes las realizan corresponden a géneros distintos.

Pero la igualdad supone la extensión de esos planteamientos a todos los ámbitos de desarrollo de la actividad laboral. Y para que llegue a ser efectiva requiere de una serie de actitudes, en el conjunto de los diferentes elementos de las empresas, que puedan concurrir en una situación real de igualdad.

Plantear que ha de darse “la igualdad dentro de la diferencia”, como en muchos estudios se propone, supone aceptar la diferencia en el ámbito laboral al que nos estamos refiriendo. En contra de ese posicionamiento, nuestro objetivo es considerar que la igualdad ha de ser real.

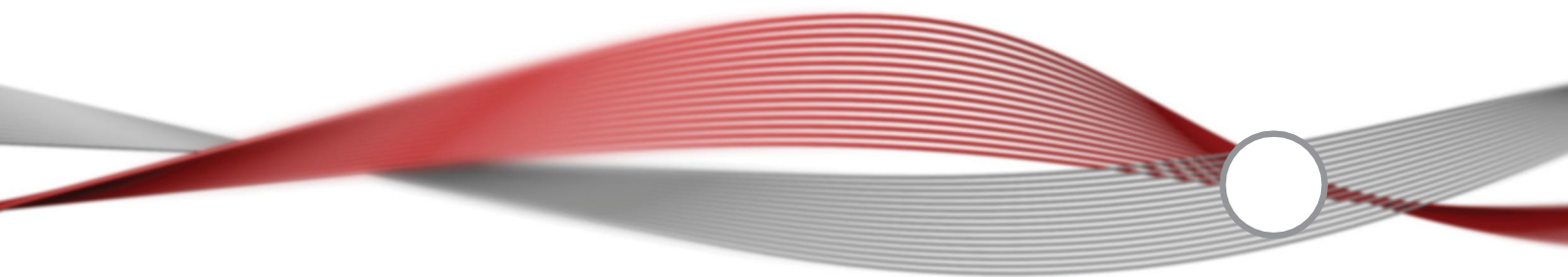
Esa realidad ha de verse reflejada en los diversos ámbitos de las relaciones laborales, de manera que tenga su aplicación en cada uno de los procesos que se suceden desde la incorporación del trabajador a la empresa hasta la finalización de la relación laboral.



Por ello y siguiendo el orden de las diferentes fases, la igualdad habrá de hacerse patente en los procesos de captación y selección de personal, durante la fase de formación y capacitación, durante el desarrollo del trabajo evitando situaciones diferenciales en lo relativo a tiempos de trabajo, remuneraciones, prestaciones sociales, vacaciones, permisos retribuidos, permisos sin retribución. Y por último, ante la posible extinción de la relación laboral, igualdad de trato y de derechos con independencia del género.

La percepción social de la igualdad de la mujer en el ámbito laboral sigue viéndose mediatizada por las diferencias a las que hacíamos referencia. Por ello entenderemos que la igualdad real sólo puede darse cuando las posibles situaciones generadoras de diferencias no tienen repercusión en el desarrollo de la relación laboral, en los derechos y deberes que cada trabajador ha de disfrutar y asumir.

Como paso previo para la elaboración del Plan de Igualdad se han definido unos indicadores que muestren la situación real de la plantilla en el Grup RTVV y que se incluyen en el diagnóstico de situación.



● 2 - DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa, convirtiéndose en el instrumento que nos permitirá identificar las necesidades básicas a considerar en el plan de igualdad.

Las áreas objeto de estudio son las que se indican a continuación:

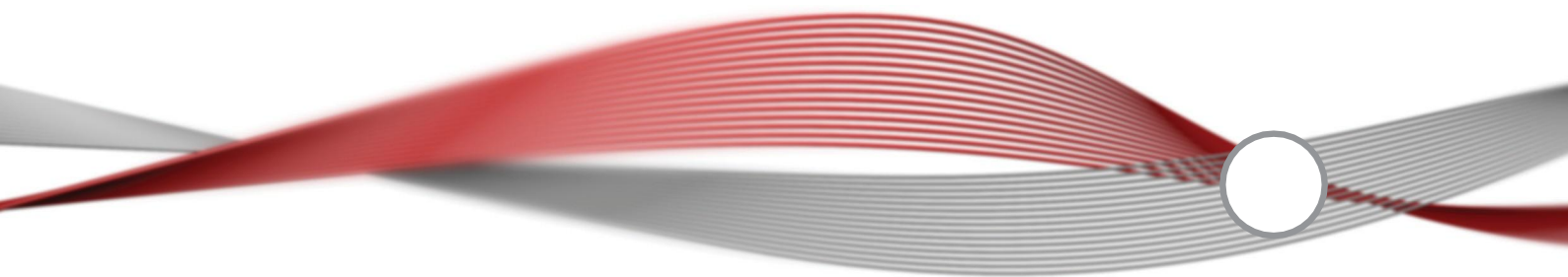
- a) Acceso al empleo
- b) Clasificación profesional, formación y promoción
- c) Retribuciones
- d) Salud laboral
- e) Conciliación laboral
- f) Comunicación y lenguaje no sexista

El análisis de las diferentes áreas citadas se ha realizado desde dos puntos de vista distintos:

1.- Cuantitativo: Por medio de la recogida de información y datos de la situación del personal en la empresa.

2.- Cualitativo: A través de la obtención de información a partir de las percepciones de la plantilla mediante de la contestación de un cuestionario de un total de 40 preguntas.

La metodología aplicada se basa en criterios normalmente aceptados de forma que los datos cuantitativos en su conjunto corresponden a valores totales durante el año 2009 para cada uno de los parámetros analizados, salvo en el área de retribuciones que se han considerado los valores promedio del período y en el cálculo de los datos de la plantilla (número y distribución) que se han referido a 31 de diciembre de 2009.



Diagnóstico Cuantitativo

El diagnóstico cuantitativo elaborado por el Grup RTVV se ha centrado en los siguientes aspectos en relación al ejercicio 2009:

1.- Plantilla del Grup RTVV (RTVV, TVV, S.A. y RAV, S.A.)

- 1.1. Por género
- 1.2. Por edad y género
- 1.3. Por tipo de contrato y género
- 1.4. Por categoría y género
- 1.5. Nuevas incorporaciones por tipo de contrato y género
- 1.6. Bajas por tipo, género y edad
- 1.7. Suspensiones y excedencias, por tipo, por género y por edad
- 1.8. IT y Accidentes de Trabajo por género
- 1.9. Permiso de Maternidad por género
- 1.10. Permiso de Paternidad
- 1.11. Acumulación de lactancia

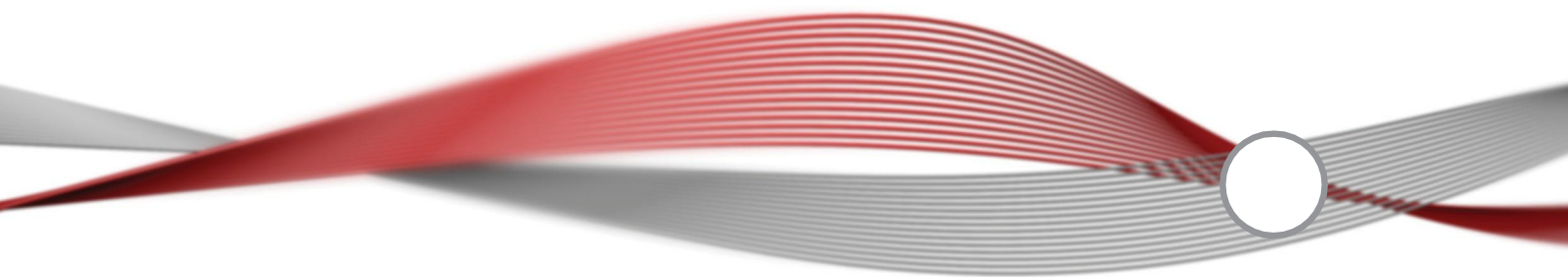
2.- Formación, por tipo de contrato, por género y por materia formativa

3.- Representación Legal de los Trabajadores

- 3.1. Delegados Sindicales por sindicato y género
- 3.2. Comité de Empresa por sindicato y género
- 3.3. Comité de Seguridad y Salud por género

4.- Retribución:

- 4.1. Por niveles salariales y por género
- 4.2. Variables por categoría y género



Diagnóstico Cualitativo

La Comisión de igualdad de RTVV en reunión celebrada el día 27 de mayo acordó el contenido del cuestionario que estuvo a disposición de la plantilla los siguientes días, y horarios:

Centro de Trabajo	Días	Horario
BURJASSOT	lunes, miércoles y viernes (31/05,2,4,7,9,11/06)	mañana 9 a 10:30 y 12 a 13 h. tarde lunes y miércoles de 14 a 16 h. tarde viernes: de 16 a 18:30 h.
ALICANTE	martes y viernes (4,8/06)	mañana: 11 a 13 h. tarde: 15 a 17 h.
RAV	martes y viernes (8,11/06)	mañanaí: 9 a 11:30 h. tarde miércoles: 14 a 16 h. tarde viernes: 16 a 18:30 h.
CASTELLON	jueves (3/06)	de 9 a 16 h.
CONSEJO Y COMERCIAL	jueves (10/06)	de 9 a 11:30 h.

Respecto a los centros de trabajo Comercial Barcelona, Comercial Madrid y FORTA, se remiten por correo ordinario los cuestionarios.

Las zonas habilitadas al efecto en cada centro son:

CPP Burjassot: Auditorio.

CPP Alicante: Sala Polivalente.

Delegación de Castellón: Sala de Cámaras.

Radio 9: Despacho.

Consejo Administración: Sala Consejo.

Comercial Valencia: Sala de reuniones.

La población de muestreo del Grup RTVV es de 1800 a fecha 11 de junio de 2010, siendo el número de cuestionarios cumplimentados un total de 266 lo que supone una participación de un 14'78%, con la siguiente distribución:

PARTICIPACION EN LA ENCUESTA DE IGUALDAD

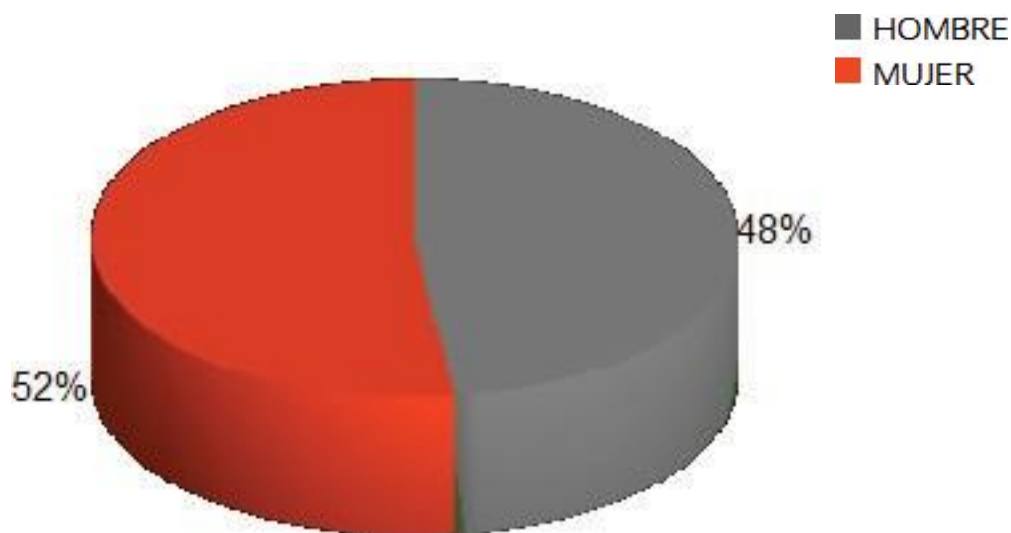


GRÁFICO 1

Metodológicamente, para determinar los valores resultantes de las variables consideradas en el informe de resultados del diagnóstico, se han tenido en cuenta los valores medios de las respuestas relacionadas con dichas variables. Se ha adoptado la representación porcentual en todos los casos ya que es la mejor manera de comprender gráficamente los resultados obtenidos.

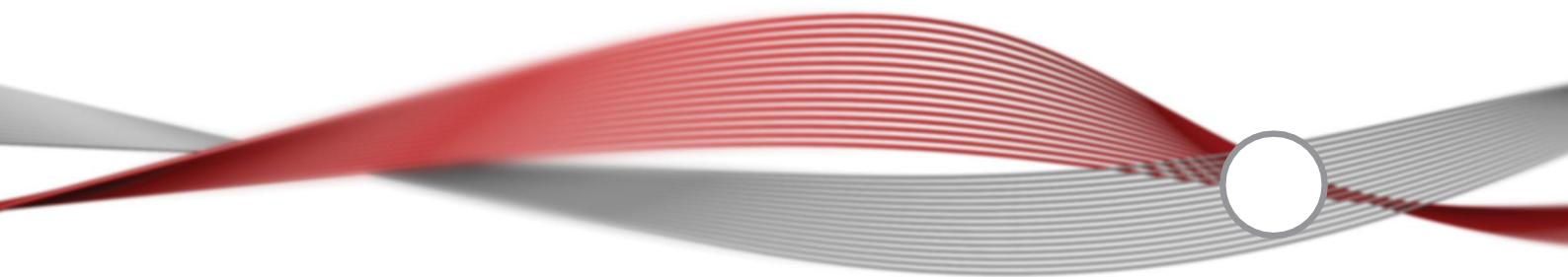
● 3 - RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Área de acceso al empleo

Las posibilidades de intervención específica en el área de acceso al empleo son limitadas como consecuencia del carácter público de las empresas del Grup RTVV que supone la implementación de procesos objetivos de valoración para el acceso a los puestos de trabajo, con independencia del género.

Los indicadores objetivos en este área vienen avalados por la información relativa a la plantilla de las Empresas del Grupo que reflejan la situación de la misma en el año 2009.

Esos datos señalan una situación de diferenciación de participación de ambos géneros en la estructura de las plantillas.



PERSONAL POR EMPRESAS Y ACUMULADO DEL GRUP RTVV

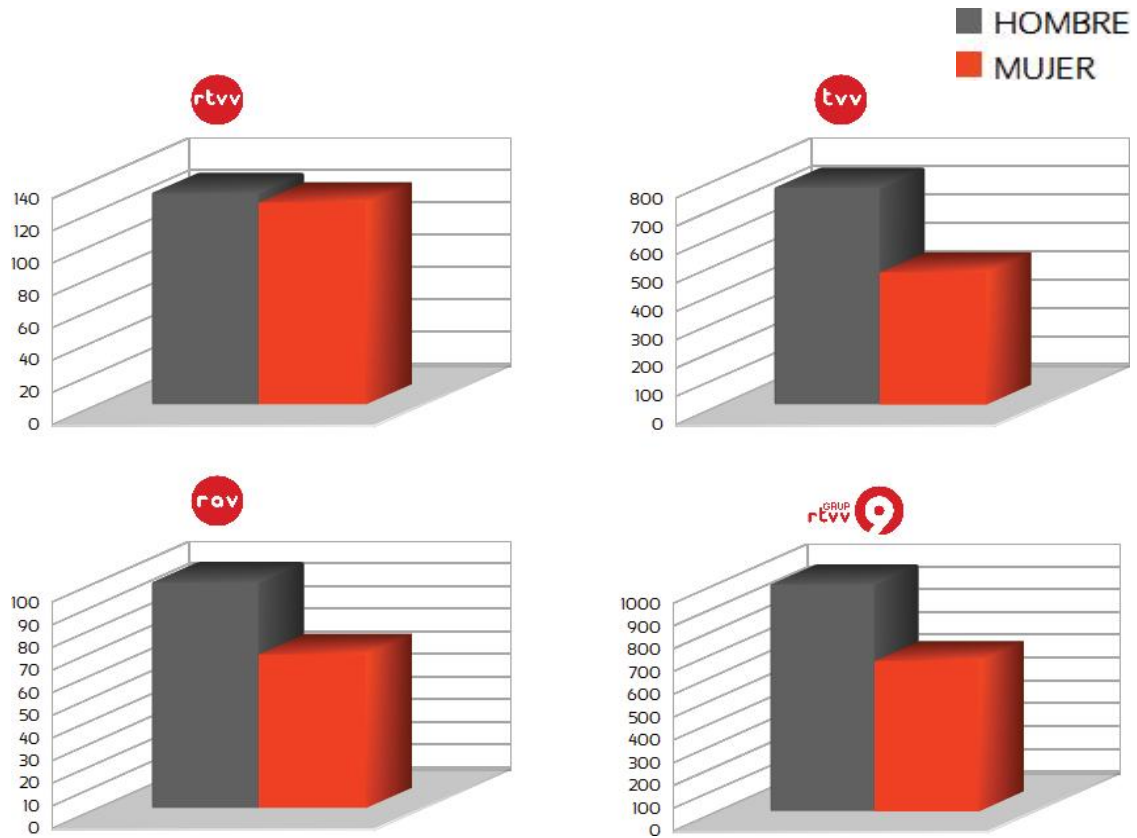
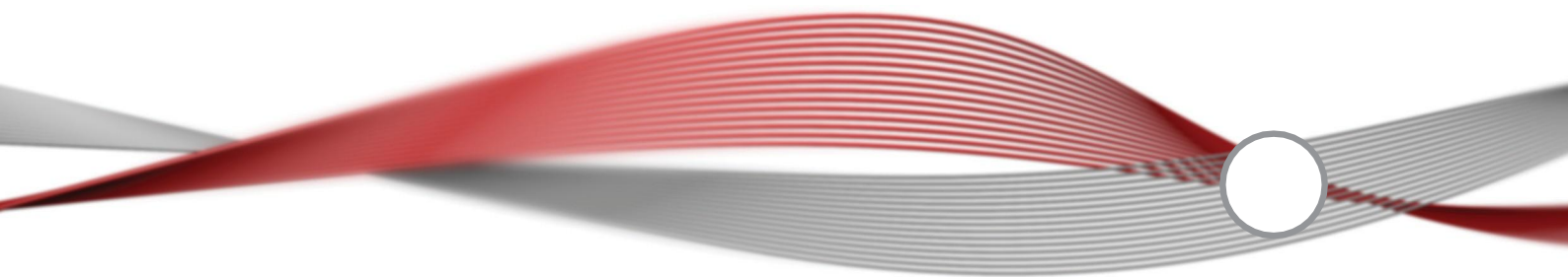


GRÁFICO 2

Analizados los datos por empresas se observa cómo las mujeres ocupan en RTVV un número de puestos similar al de los hombres. Las diferencias de representación se centran en TVV y RAV.



Si nos centramos en la distribución de sexos por grupos de edad se muestra cómo en los sectores mas jóvenes se está produciendo un cambio de tendencia. La distribución por sexos en edades inferiores a 35 años se está equilibrando.

PERSONAL POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO DEL CONJUNTO DEL GRUP RTVV

■ HOMBRE
■ MUJER

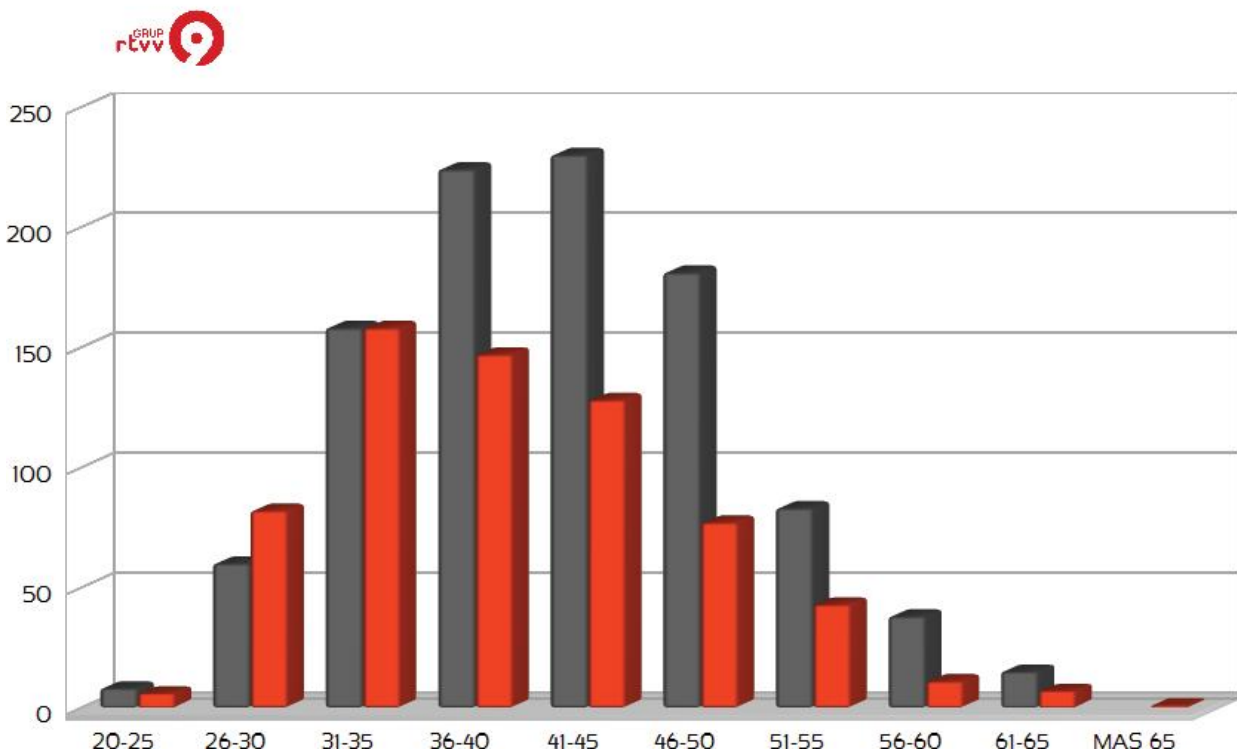


GRÁFICO 3

Como se observa en el gráfico 3 en el grupo de trabajadores fijos, cuyo ingreso al puesto de trabajo se produjo hace mas años y por tanto se encuentra en los grupos de edad superiores, se aprecia una deficiencia importante de la representación femenina. En el colectivo con contratos temporales, de mas reciente incorporación y medias de edad mas bajas, las diferencias por géneros son menores.

En cuanto a la variación de la distribución de la plantilla durante el año 2009 (Gráfico 5) , nos centraremos en los datos globales del rup RTVV en los que se pone de manifiesto que el movimiento efectivo de trabajadoras (diferencia entre el número de altas y bajas durante el período considerado) es superior al de hombres lo que supone un leve incremento de la participación femenina en la distribución global de puestos de trabajo respecto de los datos finales del año anterior.

GRUP RTVV ALTAS Y BAJAS DURANTE 2009

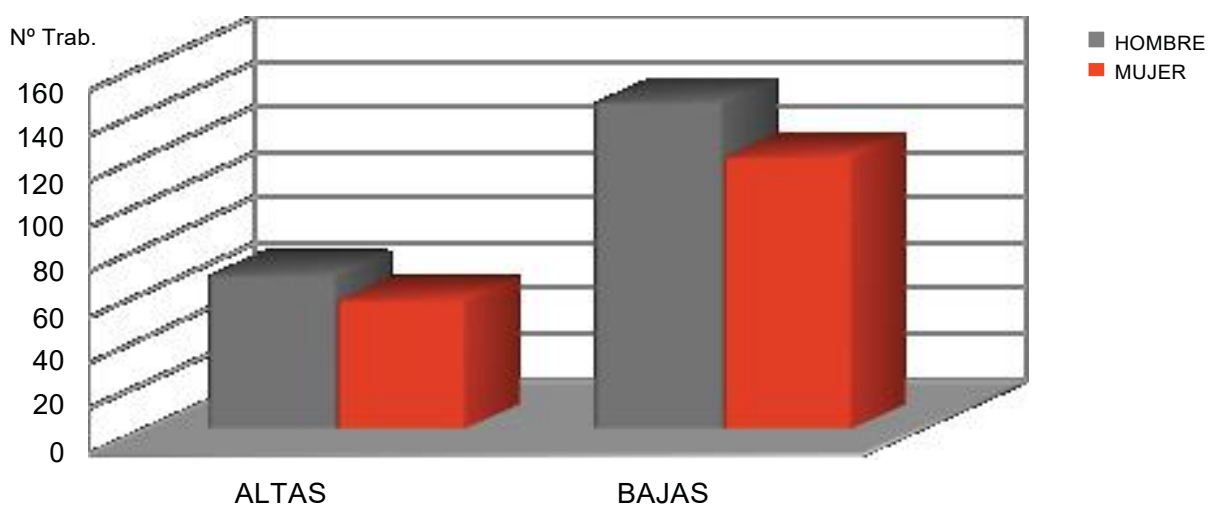


GRÁFICO 4

Las posibles intervenciones en el área de acceso al empleo vendrán mejor definidas a partir de la investigación cualitativa realizada.

En relación al área de acceso al empleo, los datos aportados por la encuesta se muestran en el gráfico 5. Los elementos analizados se centran en los procesos de comunicación orientados al acceso al empleo y en la ausencia de discriminación de esos procesos.

De los resultados se deduce en primer lugar el alto nivel de desconocimiento de cómo se realizan esos procesos.

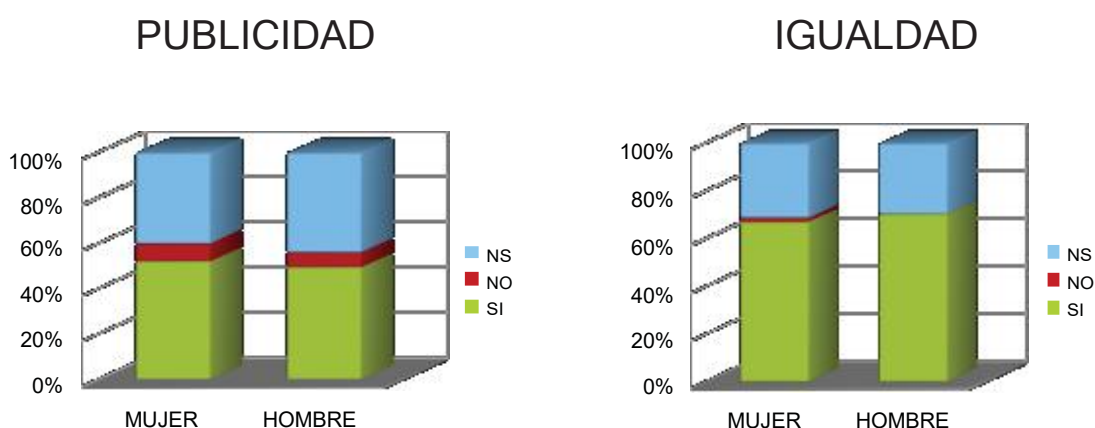
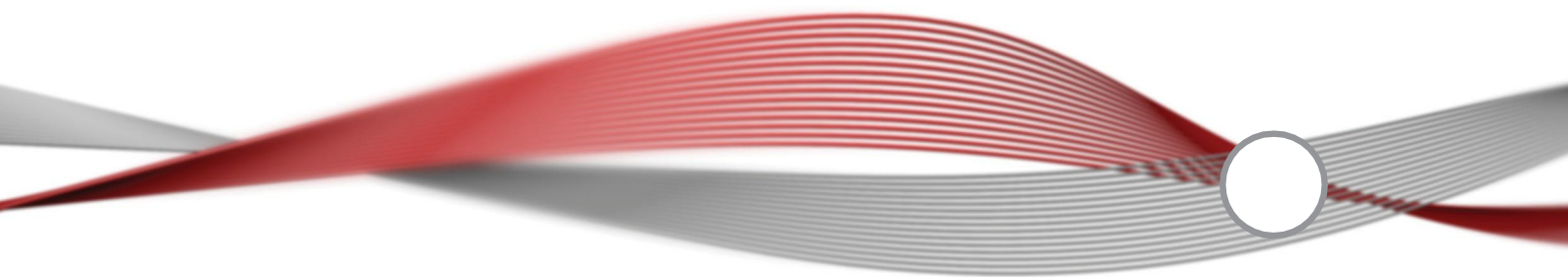


GRÁFICO 5



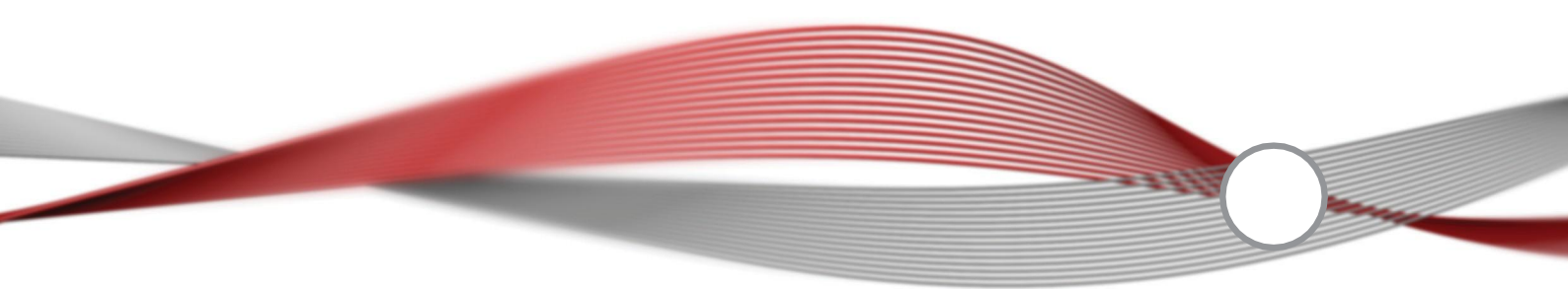
Mientras que la publicidad de las demandas y la ausencia de discriminación en ellas se considera inadecuada por cerca de un 8%, frente a un 50% del total que exponen lo contrario, la ausencia de discriminación en los contenidos de dichos procesos es considerada por casi la mayoría de quienes se han pronunciado. Por otro lado, al margen de los resultados específicos hay que señalar que la percepción de esas situaciones no difiere con el género.

Para acabar de conformar la situación global de la plantilla en relación con las diferentes situaciones posibles de contratación se muestra en el gráfico 6 la distribución de la plantilla del total del Grup RTVV por tipos de contrato.

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO



GRÁFICO 6

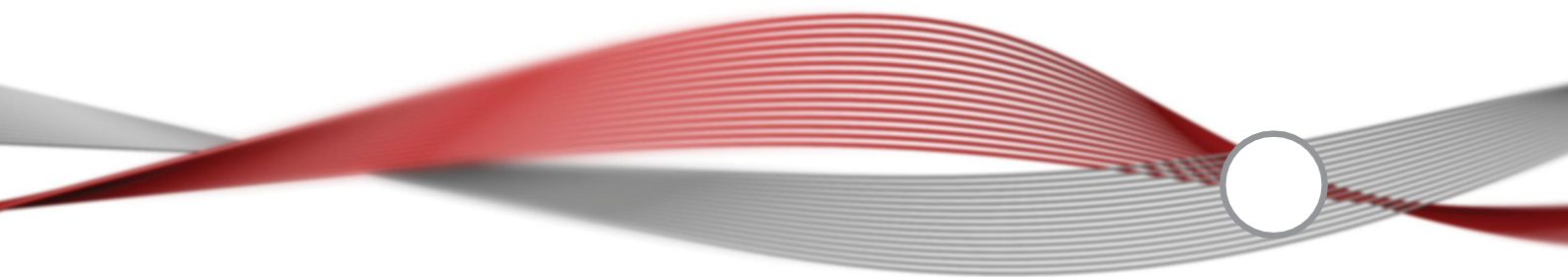


A partir de los datos se observa cómo se confirman objetivamente las respuestas mayoritarias en la encuesta sobre la existencia de mujeres en puestos directivos.

Lo más importante de esas cifras (Gráfico 6) es el diferente comportamiento, más cercano a la igualdad de hombres y mujeres en las contrataciones temporales, frente a la gran diferencia de representación por géneros en la contratación indefinida.

Área de Clasificación profesional, promoción y formación

La primera aproximación a la clasificación profesional en el Grup RTVV la hacemos refiriéndola a los grupos salariales establecidos por el Convenio Colectivo. Nos muestra cómo es la distribución por géneros en esos grupos y cuales de ellos son los más significativos por su número de trabajadores.



TOTAL TRABAJADORES GRUP RTVV POR GRUPOS SALARIALES

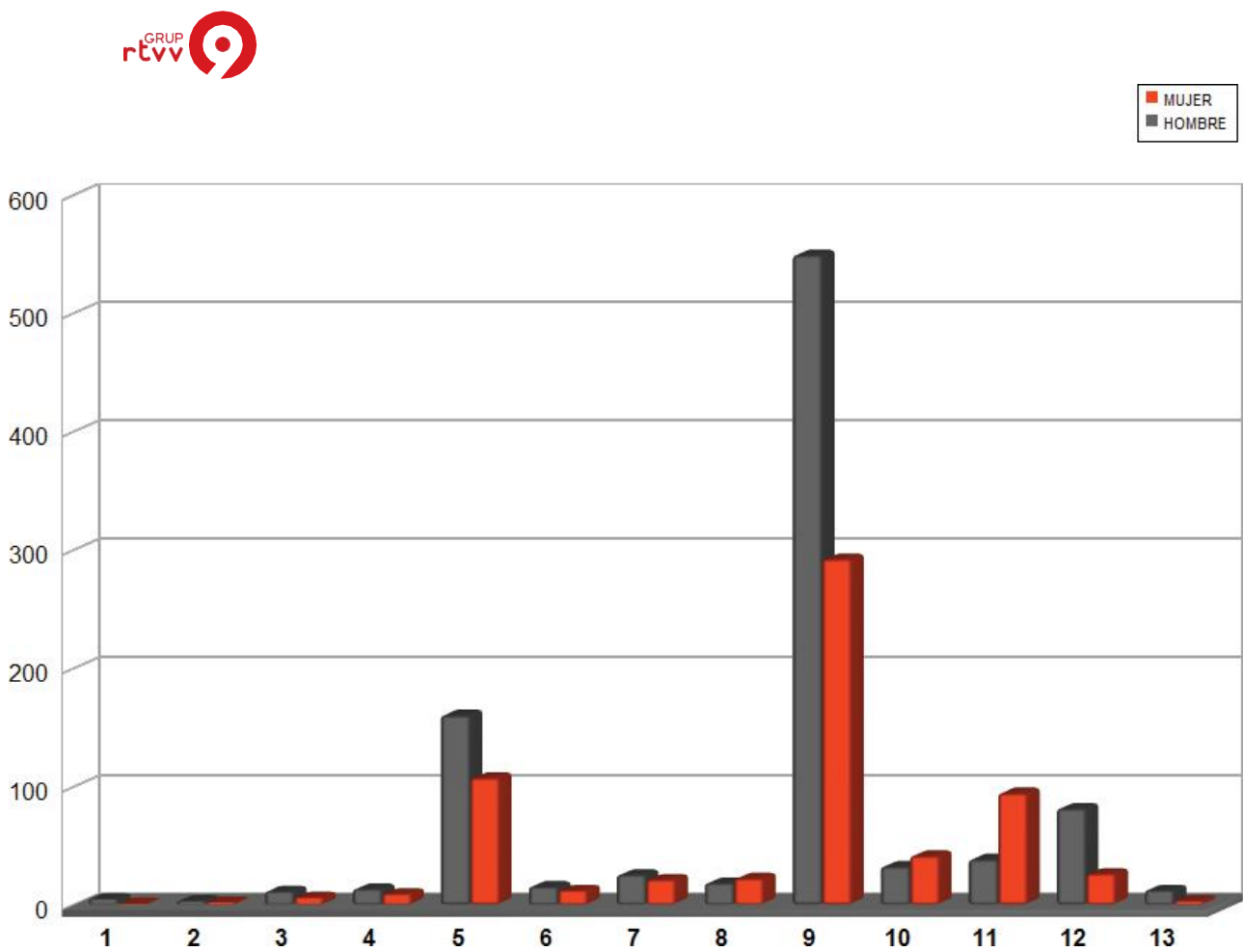


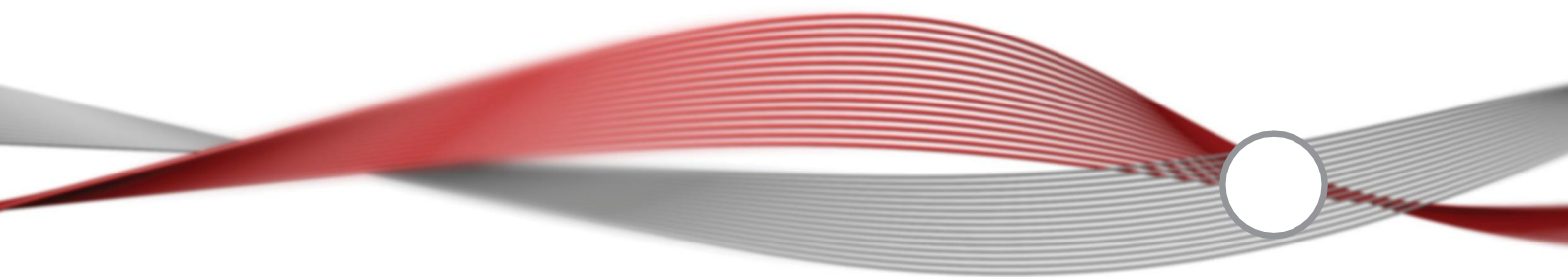
GRÁFICO 7

Los datos muestran las desigualdades de género ya expresadas al tratar el conjunto de la plantilla pero informan de cómo esas desigualdades son más patentes en los grupos con mayor número de trabajadores y concretamente en el Grupo 9, mayoritario en TVV.

Al considerar la distribución por categorías (Gráfico 8), se observa cómo las hay fuertemente masculinizadas: operadores de cámara, operadores de sonido, operadores de iluminación, técnicos electrónicos o auxiliares de explotación.

A los análisis apuntados al tratar el acceso al empleo ha de añadirse el hecho de ser categorías con requerimientos específicos que tradicionalmente se han considerado masculinas y ese reflejo social se manifiesta en la distribución en nuestras empresas.

La misma argumentación se ha de aplicar a categorías fuertemente feminizadas: auxiliar administrativo, guionista u oficial de camerinos.



TRABAJADORES GRUP RTVV POR CATEGORIAS MAS REPRESENTATIVAS

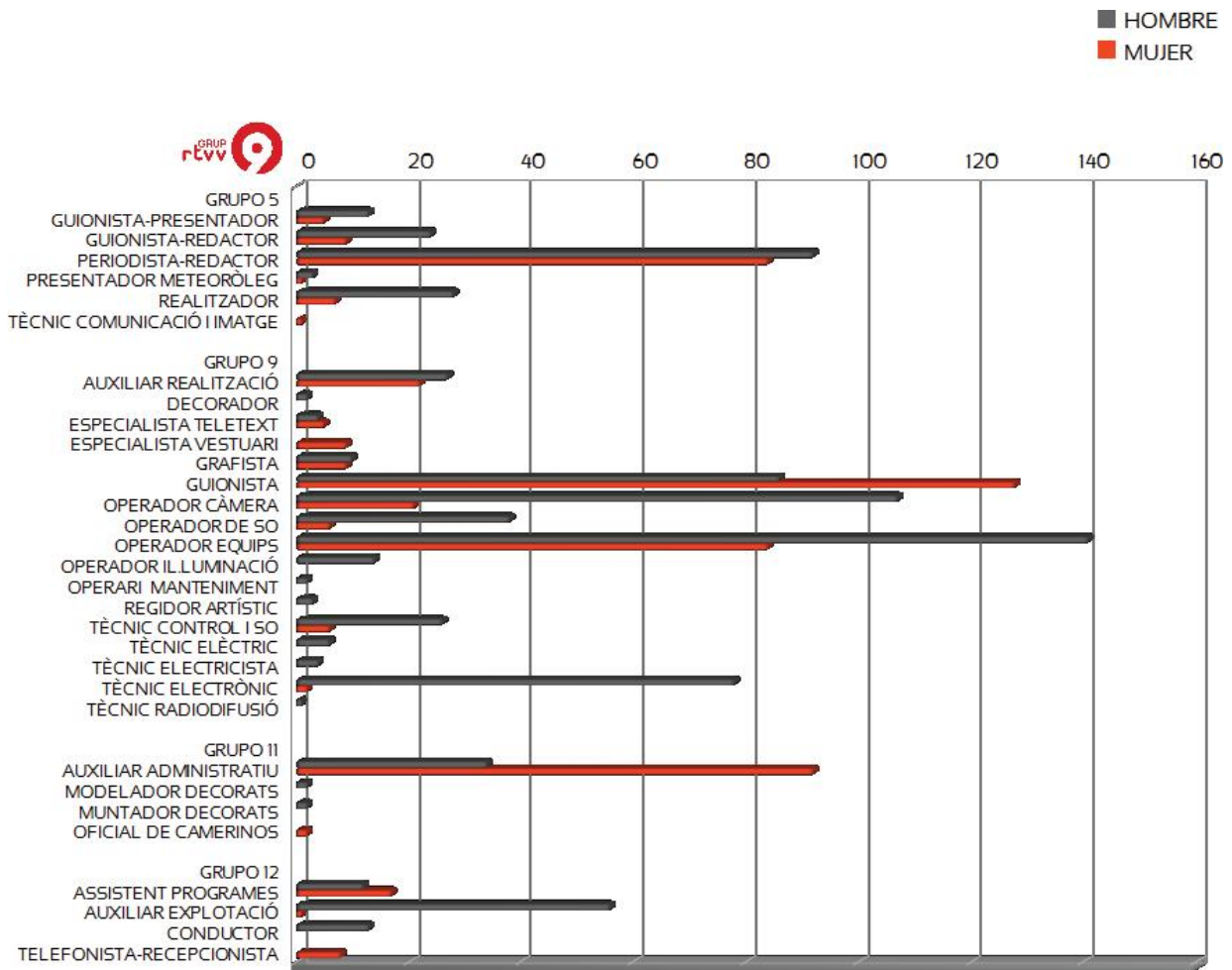
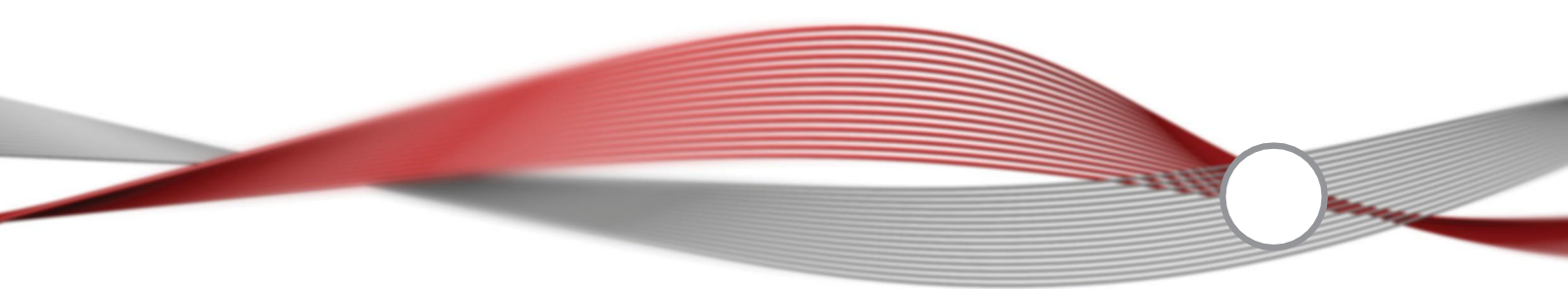


GRÁFICO 8



Los resultados de la encuesta (Gráfico 9) han dejado patente, con valoraciones superiores al 60%, que se perciben desigualdades de género por departamentos, consecuencia de las desigualdades por categorías mostrada en los datos cuantitativos. Es importante subrayar que no hay diferencias en cuanto a resultados por género.

DESIGUALDAD DE GENERO EN DEPARTAMENTOS

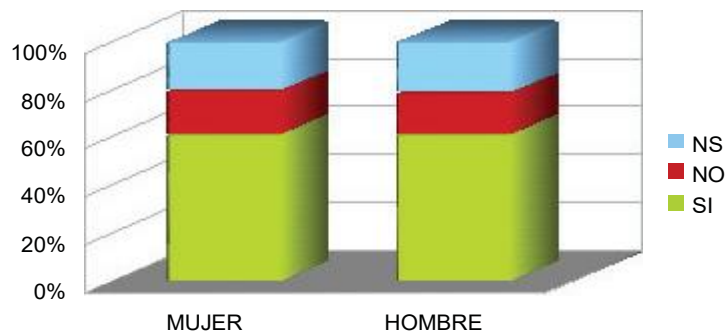


GRÁFICO 9

Los procesos de promoción referidos a personal fijo vienen, al igual que los procesos de acceso, condicionados por la superación de pruebas específicas. Ello supone la imposibilidad de actuación para favorecer a mujeres u hombres en categorías donde están subrepresentados.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

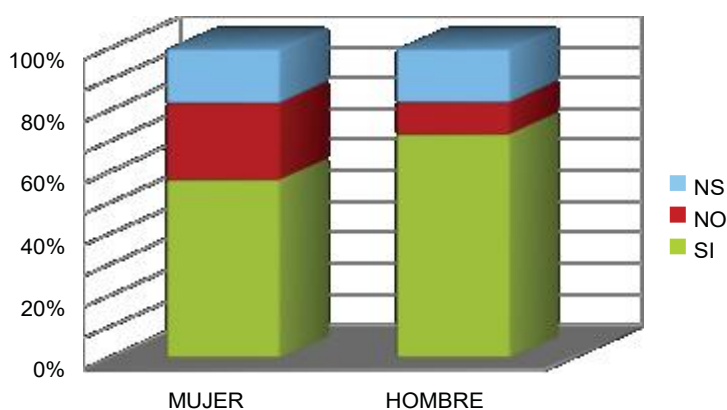
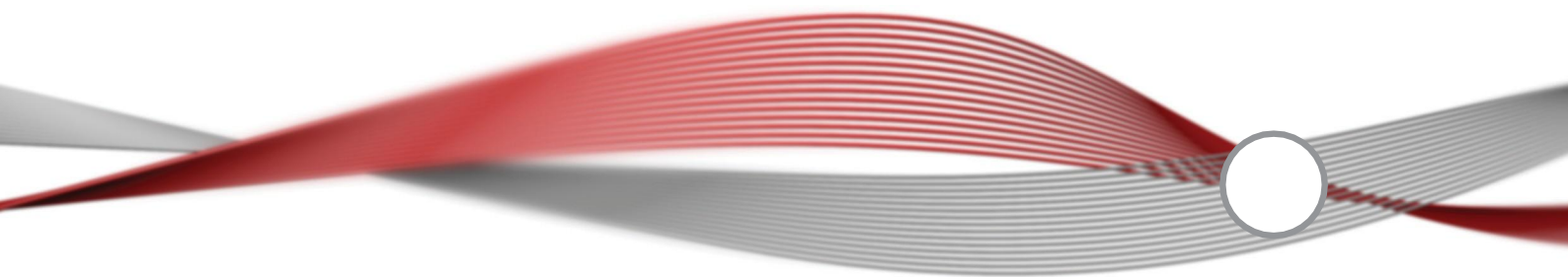


GRÁFICO 10

De nuevo, los resultados cualitativos (Gráfico 10) nos aportan información relevante de cómo se percibe la igualdad de oportunidades en las posibilidades de promoción profesional, poniendo de manifiesto cómo los hombres consideran mayoritariamente la existencia de esa igualdad mientras que las mujeres, posiblemente más afectadas, consideran (con un 25% de respuestas negativas) que esa igualdad de oportunidades es menor para su propio género.



INFLUENCIA DE LAS ALTERACIONES DE JORNADA EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

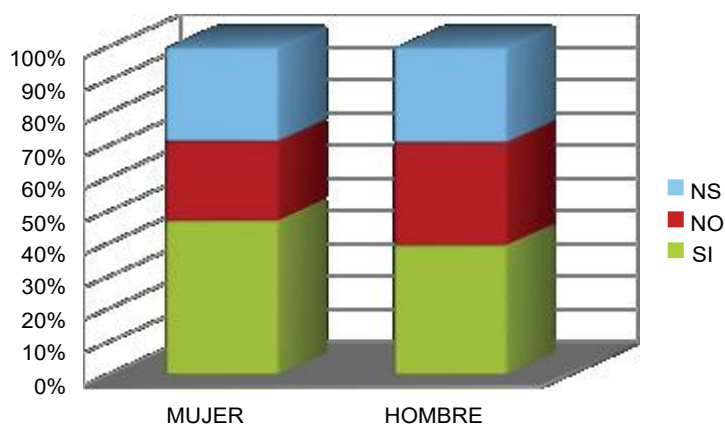


GRÁFICO 11

Al analizar los resultados sobre la afectación de las responsabilidades familiares y las posibles reducciones o modificaciones de jornada en la promoción profesional (Gráfico 11), nos encontramos con resultados de las respuestas orientados a la poca afectación en el colectivo de hombres.

Las mujeres consideran mayormente que sí acabará afectando la adopción de esas opciones a su desarrollo profesional.

Como cabe esperar, las valoraciones son más uniformes e inclinándose hacia posiciones de afectación negativa cuando se trata de la aplicación de esas posibilidades de modificación de jornada si la contratación es temporal (Gráfico 12).

INFLUENCIA DE LAS ALTERACIONES DE JORNADA EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL CON CONTRATACIÓN TEMPORAL

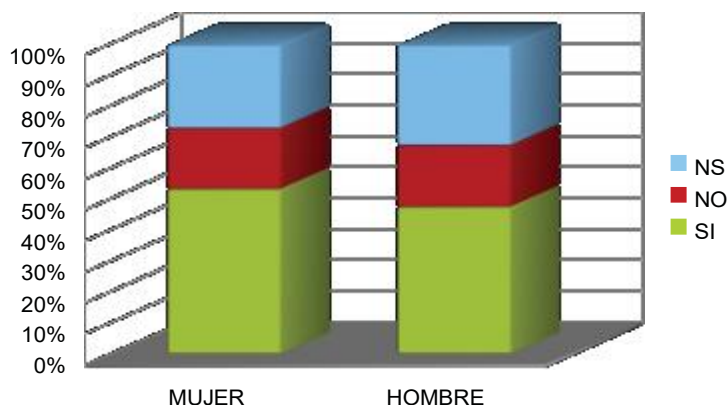


GRÁFICO 12

La realización de cursos formativos en el Grup RTVV es normalmente de carácter voluntario, tan solo un 5% de los cursos realizados durante 2009 tuvo carácter obligatorio.

Las compensaciones de tiempo por asistencia a cursos formativos existen y vienen reguladas por el Convenio Colectivo, hecho que resulta desconocido para casi el 40% de los participantes en la encuesta, sin que se pueda por lo regulado en el C.C. establecer objetivamente discriminación por la asistencia a los mismos.

Los resultados objetivos de participación en los diversos cursos, que se muestran en el Gráfico 13, ponen de manifiesto la mayor presencia de hombres de TVV en los cursos organizados mientras que en RTVV el predominio de la participación femenina es absoluto.

Considerando el conjunto del Grup RTVV, esas diferencias se compensan, alcanzando valores equilibrados de participación por géneros.

NÚMERO DE ASISTENTES A CURSOS DE FORMACIÓN POR TIPOS DE CURSOS

■ HOMBRE
■ MUJER

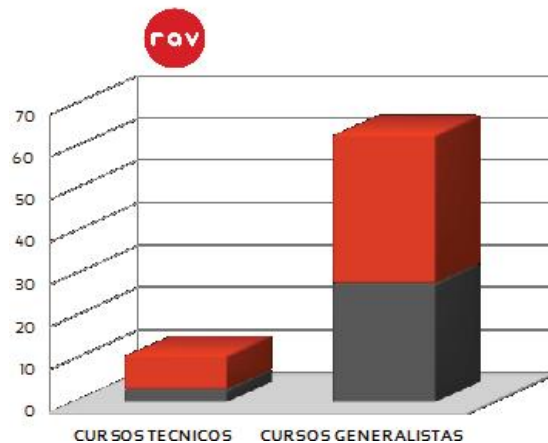
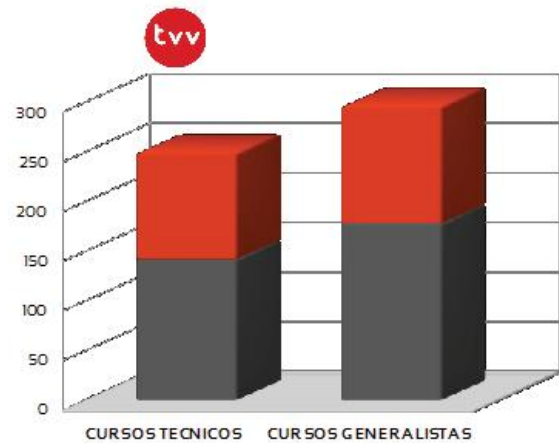
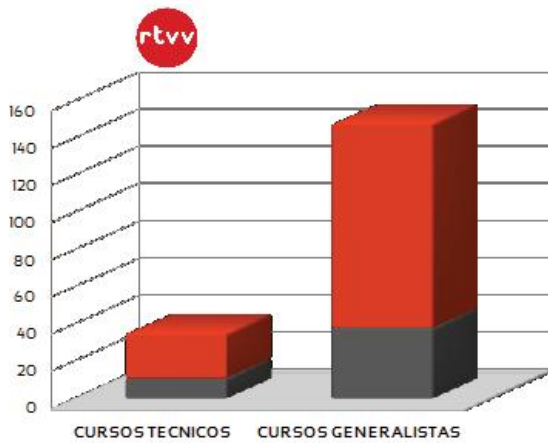
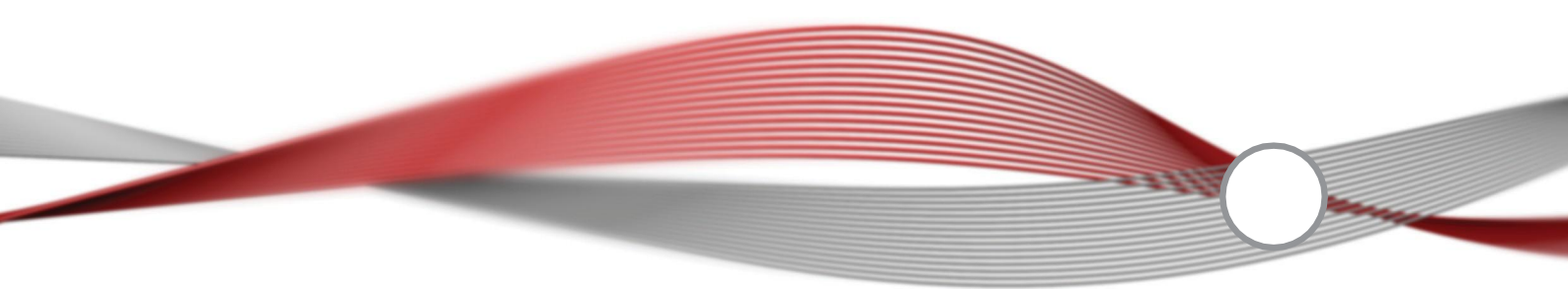


GRÁFICO 13



Contrariamente a los datos objetivos, la creencia en la igualdad por géneros en el acceso a la formación, aún mostrando valores altos y equilibrados en ambos, no es excesivamente alta manteniéndose por debajo del 65%.

IGUALDAD EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN

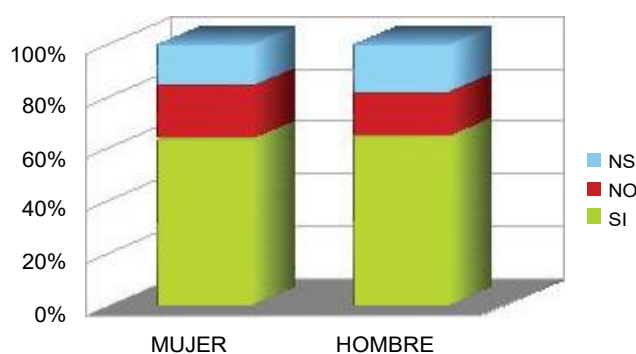


GRÁFICO 14

Si la creencia en la igualdad a la hora del acceso a las acciones formativas se consideraba baja, peores resultados aparecen al tener en cuenta la adecuación de los contenidos formativos a las necesidades de la empresa y a la promoción profesional (Gráfico 15). Esos datos se mantienen similares para ambos géneros sin superar el 17% de los encuestados.

Es esta información la que resulta importante en nuestra evaluación ya que define la igualdad de ambos géneros en el posicionamiento hacia los contenidos formativos.

ADECUACIÓN DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS

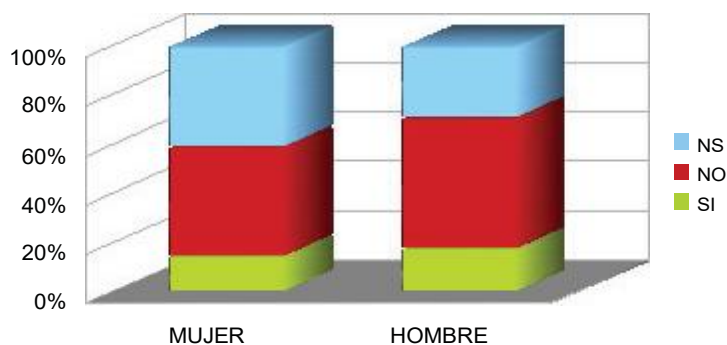


GRÁFICO 15

En el conjunto del área de formación, lo más destacable y que ya se trasluce de los datos anteriores, es la consideración de que las comunicaciones que se realizan sobre los planes de formación son insuficientes. Dicha consideración es extensible, como se aprecia en el gráfico 16, a ambos géneros.

PUBLICIDAD DE LA FORMACIÓN

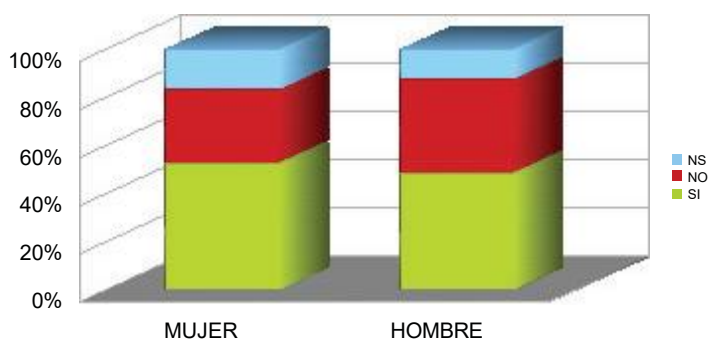
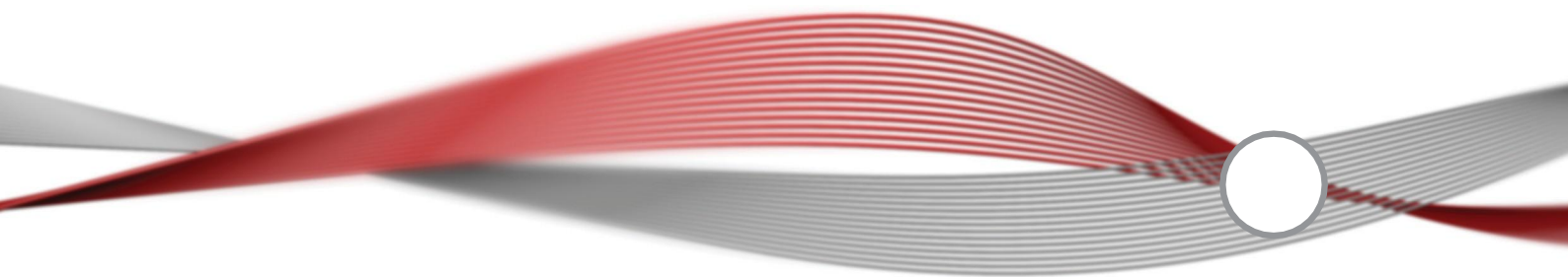


GRÁFICO 16



Área de retribuciones

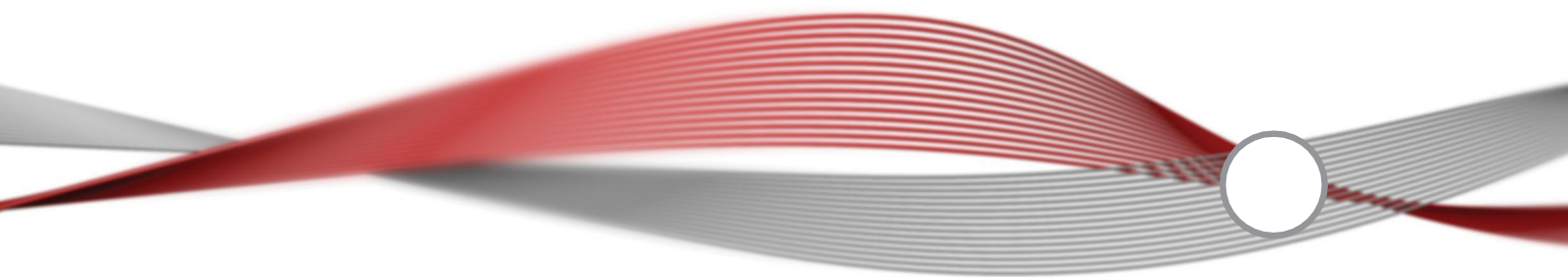
Los gráficos siguientes muestran las retribuciones reales percibidas por el conjunto de trabajadores/as y clasificadas por grupos salariales durante el año 2009.

Se trata de valores promedio de las retribuciones percibidas por los trabajadores/as de cada uno de los grupos salariales establecidos en el Convenio Colectivo durante el año 2009.

Por tanto el siguiente gráfico no está reflejando las retribuciones derivadas exclusivamente de las tablas salariales del Convenio Colectivo.

Esa aplicación daría resultados lógicamente equilibrados por género. Pero el objetivo del análisis es determinar las diferencias salariales evaluadas en conjunto y por tanto referidas a las retribuciones reales.

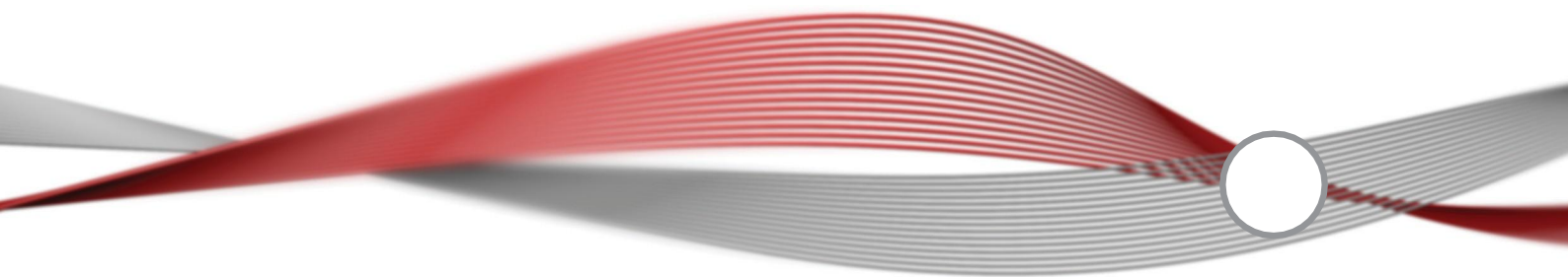
Por tanto los resultados reflejan el valor medio por cada sexo y grupo salarial de las retribuciones que tienen la consideración de ser de carácter fijo.



Y por ello esas cifras se verán afectadas exclusivamente por:

- la temporalidad de las contrataciones.
- la posible parcialidad de jornada
- los complementos de carácter fijo.

Las cantidades resultantes no se ven afectadas por complementos variables, cuyo análisis se realiza a posteriori, ni por el número de personal en cada grupo puesto que los datos reflejan medias de retribuciones de cada uno de esos grupos salariales.



PROMEDIO DE RETRIBUCIONES FIJAS POR GRUPO SALARIAL

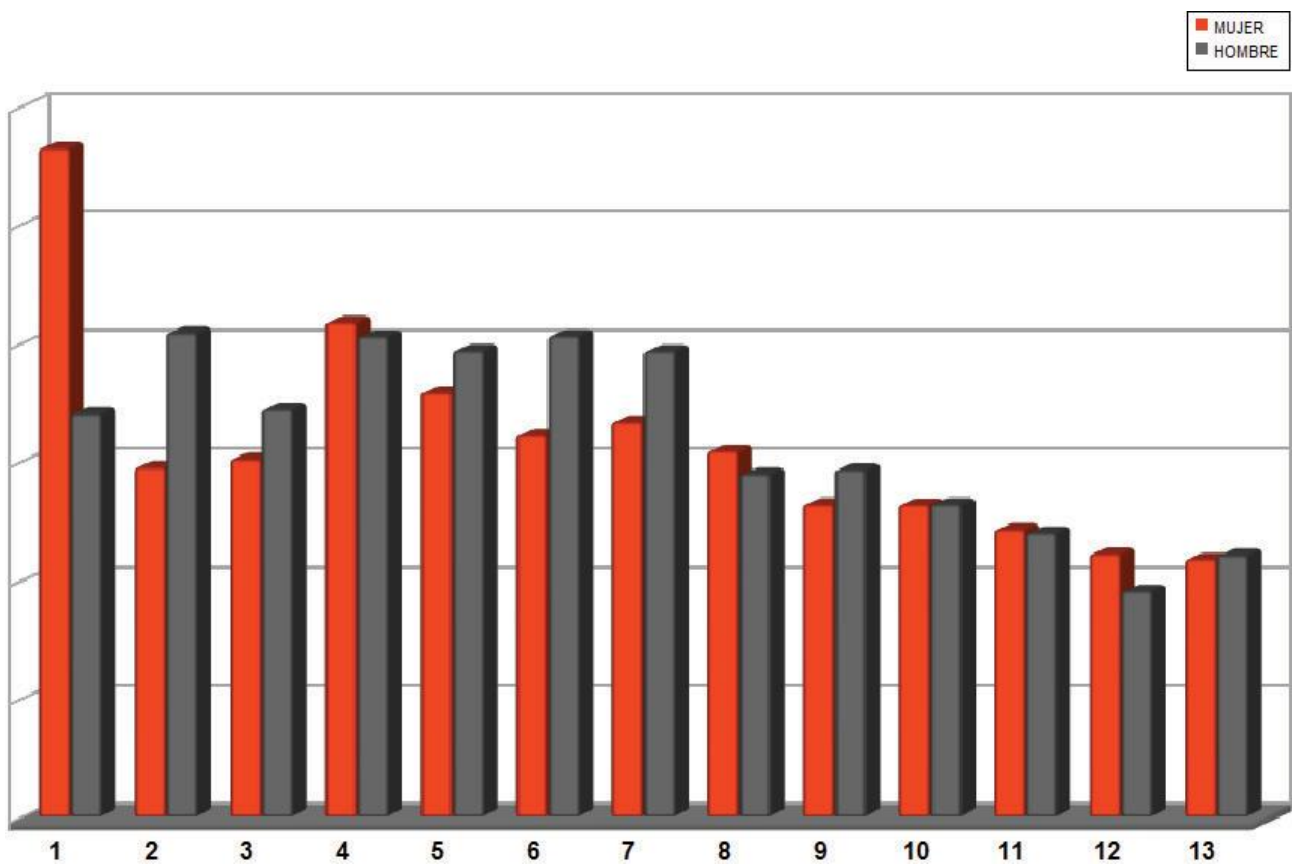
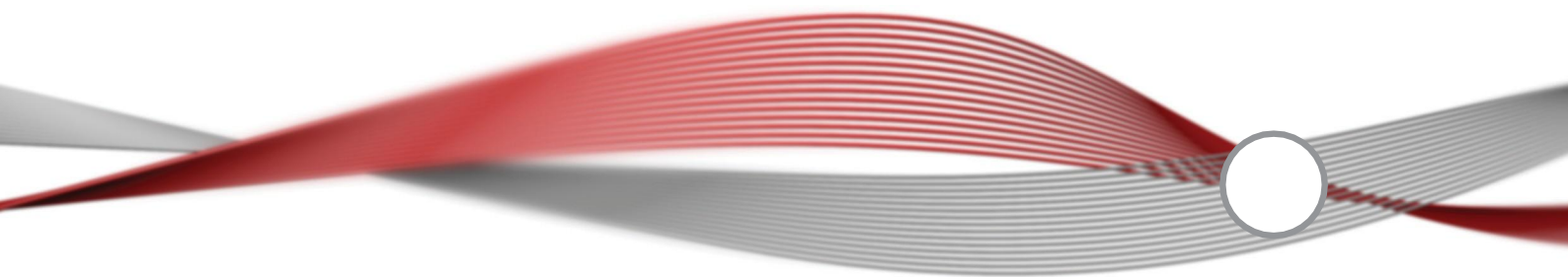


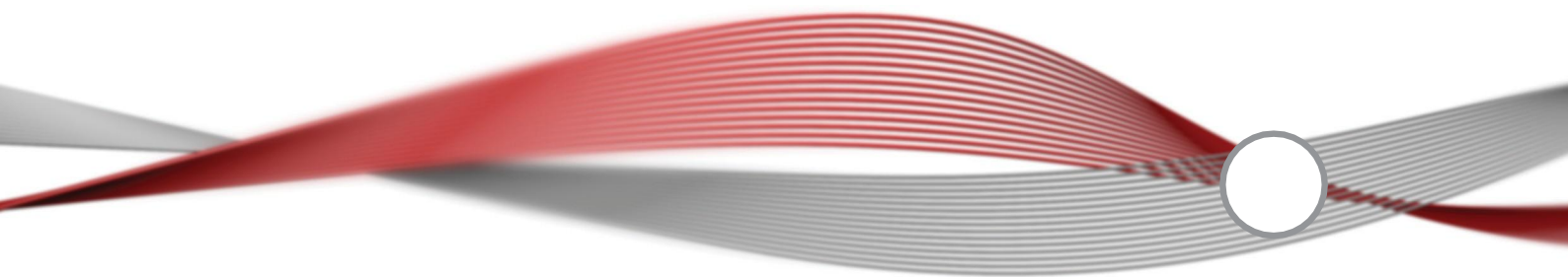
GRÁFICO 17



Centrándonos en los grupos salariales más representativos (5, 9, 11 y 12) se aprecia cómo, salvo en los dos últimos, las retribuciones de los hombres son superiores a las de las mujeres, no debido a la desigualdad en las retribuciones fijas por razón de género sino por una mayor presencia de hombres que de mujeres en las categorías más numerosas y la mayor antigüedad en la empresa de los mismos.

Si bien la realidad objetiva muestra ciertos niveles de ausencia de igualdad de retribuciones por géneros, las apreciaciones subjetivas derivadas de los resultados de la encuesta no consideran mayoritariamente que esa situación se produzca.

A pesar de que el análisis de los datos recogidos en la encuesta se ve alterado por un elevado porcentaje de respuestas que indican un desconocimiento de la situación, se muestra cómo la mayoría opta por considerar la ausencia de discriminación salarial por razón de género. Eso sí, esa mayoría es superior en el colectivo de hombres.



IGUALDAD SALARIAL

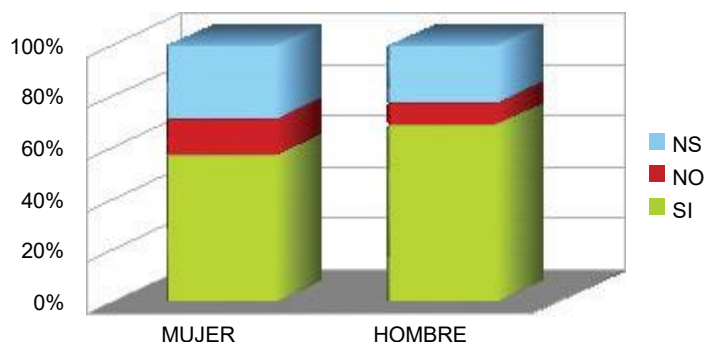


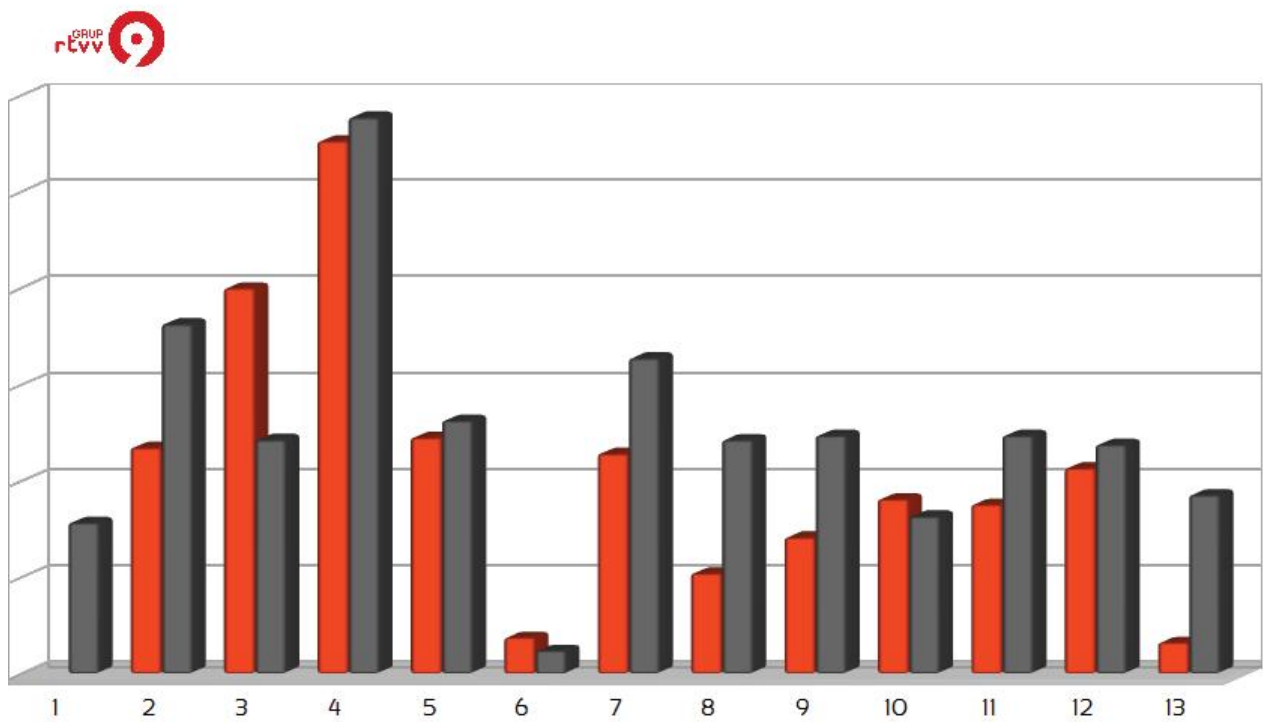
GRÁFICO 18

Al referirnos a las retribuciones variables, las diferencias objetivas por géneros se incrementan de forma que en casi todos los grupos salariales lo son en favor del género masculino. Es importante tener en cuenta que se trata de valores promedio, es decir en los que se ha tenido en cuenta el número de trabajadores totales por cada grupo para configurar el dato.

Por ello se concluye que los importes de las retribuciones variables muestran objetivamente un alto nivel de discriminación hacia el colectivo femenino.

PROMEDIO DE RETRIBUCIONES VARIABLES

■ HOMBRE
■ MUJER



GRUPO SALARIAL

GRÁFICO 19

Las apreciaciones subjetivas respecto de esa discriminación no son tan evidentes. Se muestra una elevada incidencia del desconocimiento de esa situación. En las respuestas un 5% de los hombres consideran que existe discriminación y el 18% de las mujeres consideran que la falta de igualdad sí se manifiesta.

IGUALDAD DE ACCESO A COMPLEMENTOS VARIABLES

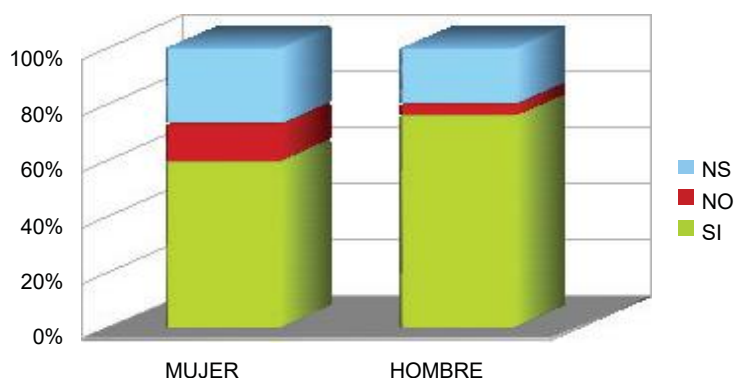
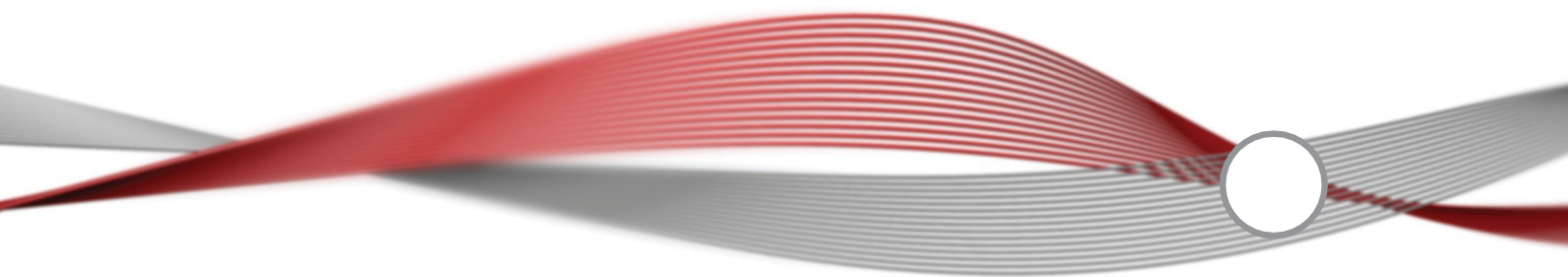


GRÁFICO 20



Área de salud laboral

Para la evaluación de este área recurriremos a los datos objetivos relativos a las cifras de situaciones de Incapacidad Temporal y accidentalidad y a los resultados cualitativos aportados por la encuesta que hacen referencia a las condiciones generales de desarrollo del trabajo

SITUACIONES DE IT Y ACCIDENTES GRUP RTVV

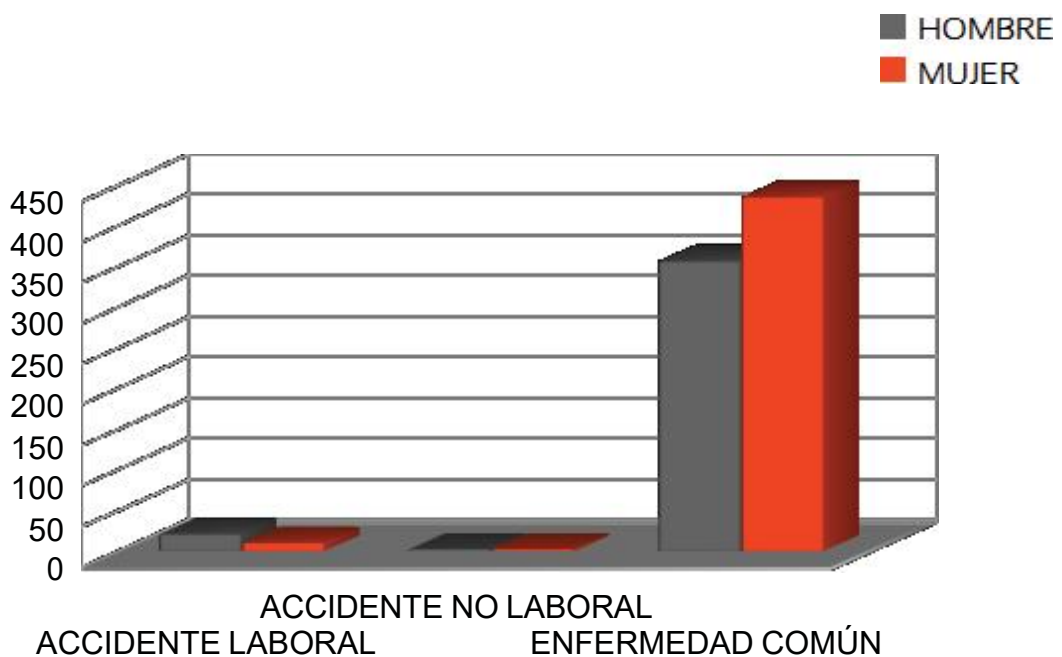
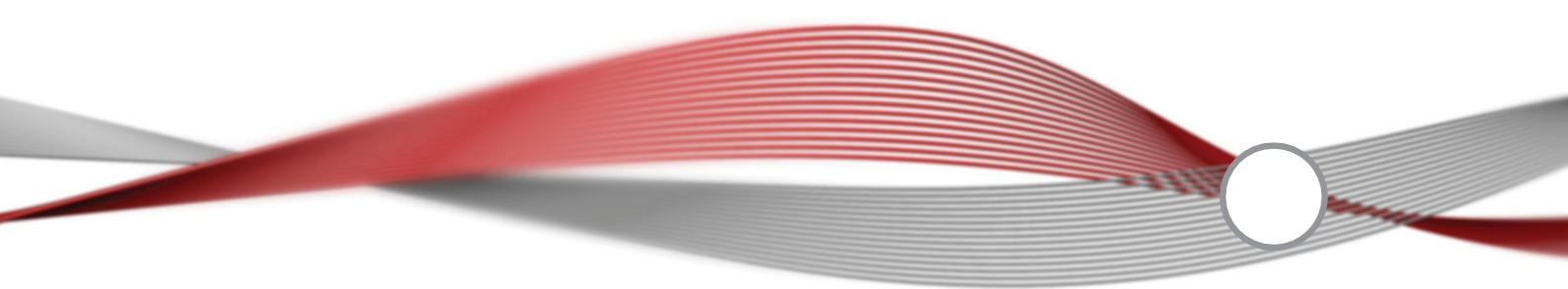


GRÁFICO 21



Como se aprecia, los resultados globales del Grup RTVV muestran un número de incidencias más elevado en el colectivo femenino derivadas de enfermedad común, mientras que la situación se invierte en el caso de los accidentes de trabajo.

Si tenemos en cuenta los resultados subjetivos, las respuestas han determinado la ausencia de diferencias de valoración por géneros en este área concreta.

Los datos informan que la mayoría (66%) considera adecuadas las condiciones de desarrollo del trabajo frente a un no despreciable 23% que considera que no lo son. (Gráfico 22)

CONDICIONES ADECUADAS DE TRABAJO

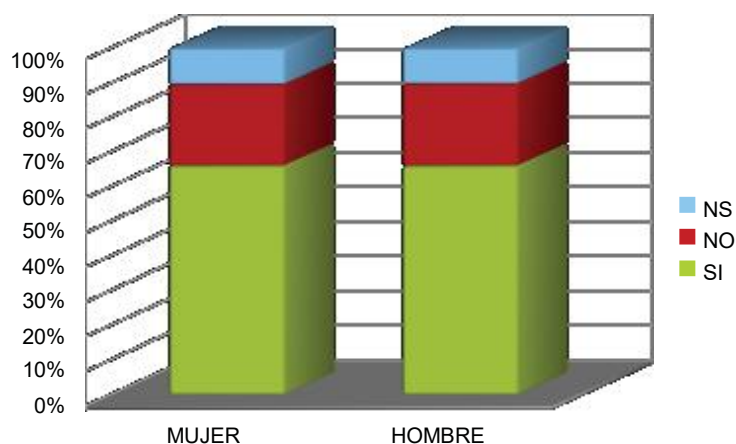
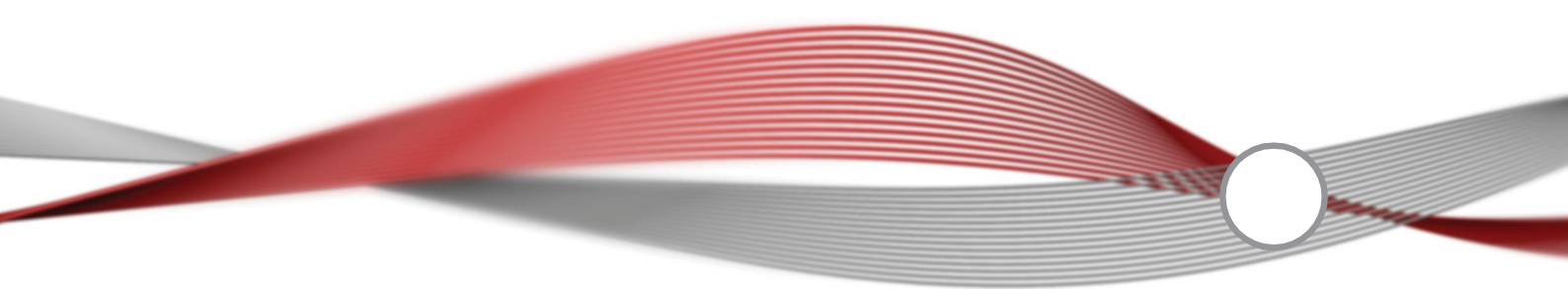


GRÁFICO 22



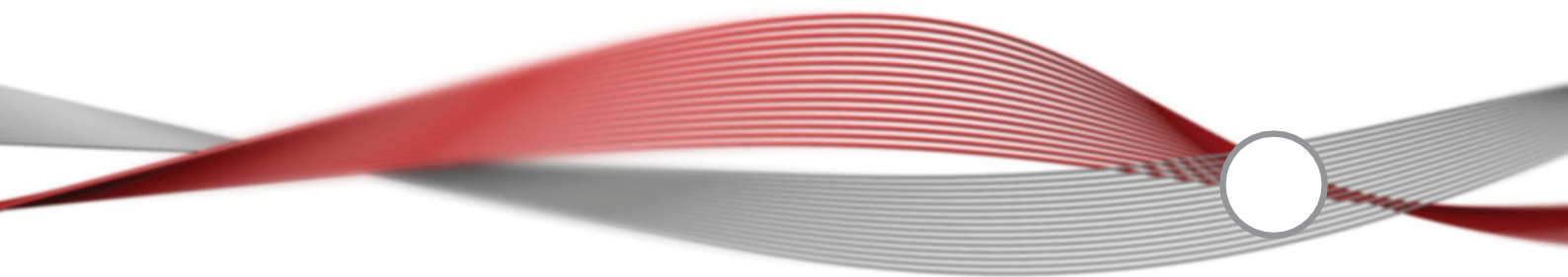
Las posibles situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en el trabajo se han venido viviendo tradicionalmente desde el silencio.

La inclusión dentro del plan de igualdad de la evaluación de estos factores y en concreto dentro del área de salud laboral obedece por una parte a la necesidad del conocimiento de las situaciones, a la obligación de todos de intentar evitarlas y a los daños físicos y psíquicos que pueden llegar a producir en los individuos objeto de esas situaciones.

Los datos aportados por los encuestados indican un alto nivel de desconocimiento del acoso en el trabajo. Un 50 % de hombres y tan solo un 40 % de mujeres consideran que el acoso no es una cuestión de género.

El desconocimiento sobre la regulación de esas situaciones es mayor, de forma que más del 52 %, sin distinción de género, han manifestado su ignorancia sobre la existencia de regulación.

Al considerar los datos concretos de conocimiento de situaciones de acoso las respuestas son afirmativas en un 60 % de los encuestados.



Área de conciliación

Ésta es una de las grandes áreas donde la aplicación de la igualdad es fundamental.

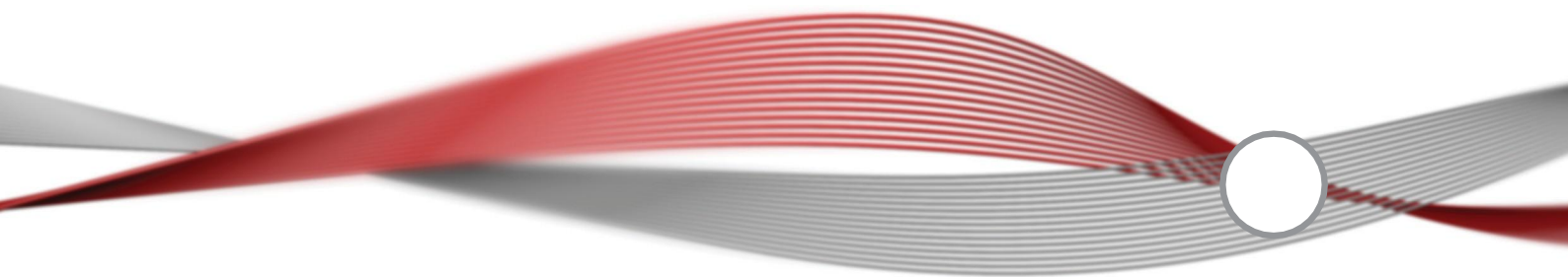
La modificación de los comportamientos sociales, en aras de una mayor participación de la mujer en el trabajo remunerado, provoca situaciones diferenciales en las que las necesidades de sostenimiento de las estructuras familiares se ven claramente comprometidas. Al objeto de contribuir a ese sostenimiento, aparecen dos grandes términos que acaban siendo la base para la consecución de la igualdad efectiva: conciliación y corresponsabilidad.

La conciliación hace referencia a todas aquellas medidas que se adopten para permitir que las necesidades de la vida familiar puedan compatibilizarse con el desarrollo del trabajo.

La corresponsabilidad aparece para que en el desarrollo de esas medidas no se haga patente la discriminación por cuestión de género.

La aplicación conjunta posibilitará la igualdad efectiva y que el desarrollo de las obligaciones familiares no comporte ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral.

Para comprobar la situación de los niveles de conciliación en el Grup RTVV recurriremos en primer lugar a los datos objetivos sobre permisos retribuidos por paternidad y maternidad, permisos por lactancia y excedencias que se han sucedido durante el año 2009.



Posteriormente incidiremos en los resultados derivados de la encuesta para comprobar la adecuada aplicación de los permisos que el Convenio Colectivo contempla y que tienen por objeto la conciliación de la vida familiar con el desarrollo del trabajo.

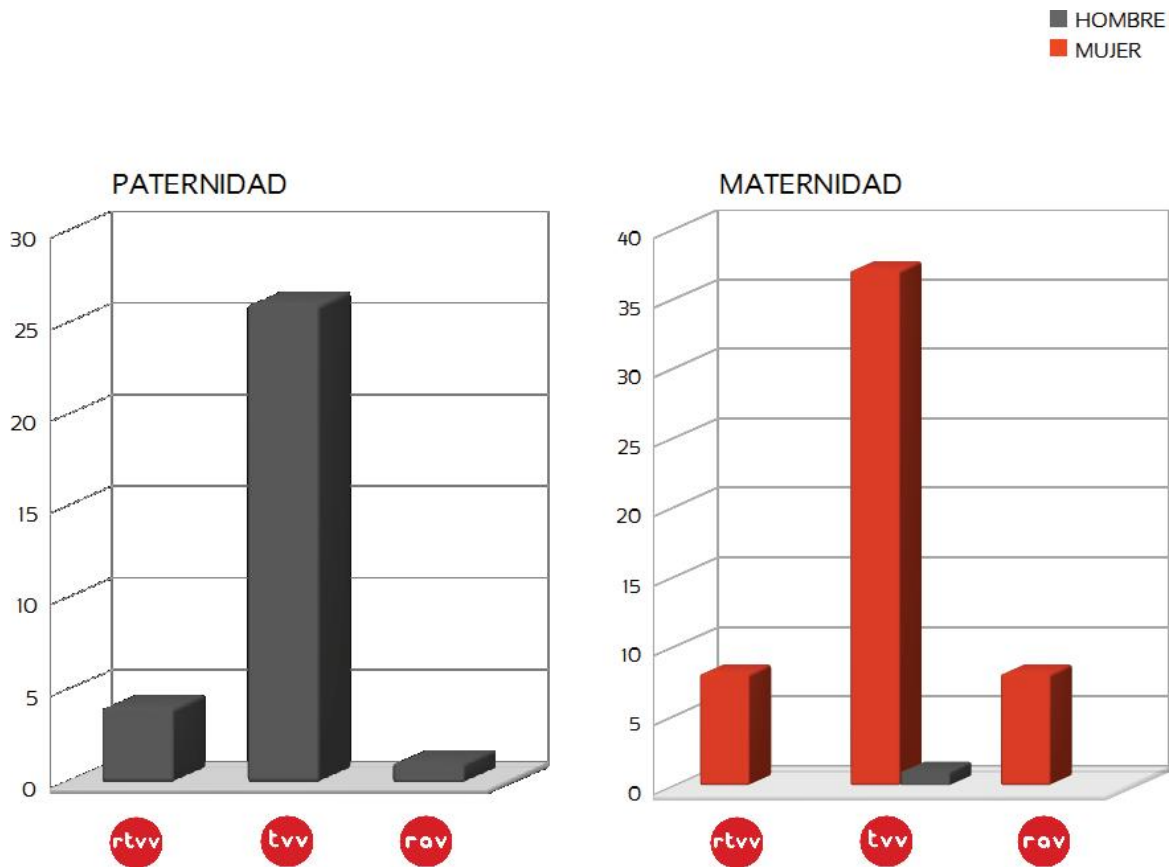
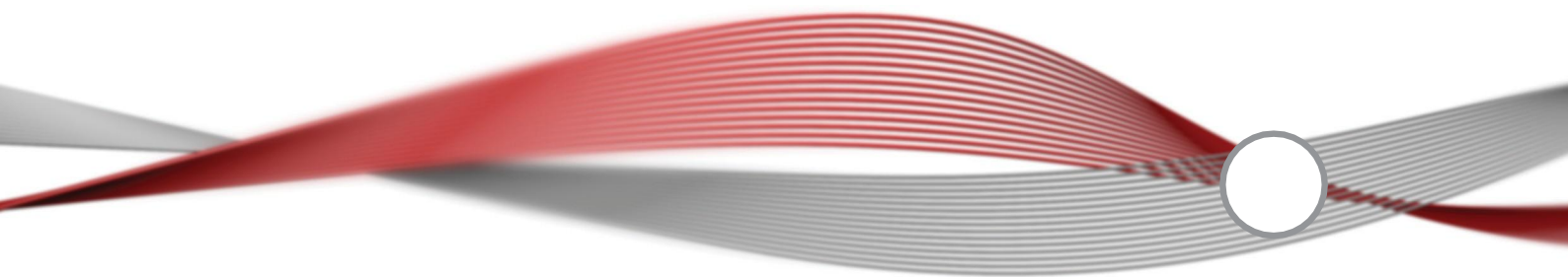


GRÁFICO 23



Los gráficos representan las situaciones de maternidad y paternidad producidas durante el año 2009. Los datos indican que los niveles de co-responsabilidad son muy bajos, tan solo un hombre se acoge a la posibilidad de disfrutar el permiso maternal.

Los permisos por lactancia se han solicitado acumulados para su disfrute en días completos en el 80 % de los casos.

Del conjunto de posibles situaciones de excedencia, las más significativas en relación a la igualdad son las excedencias especiales. Son de carácter causal y derivado del cuidado de hijos o familiares.

EXCEDENCIAS ESPECIALES GRUPO RTVV

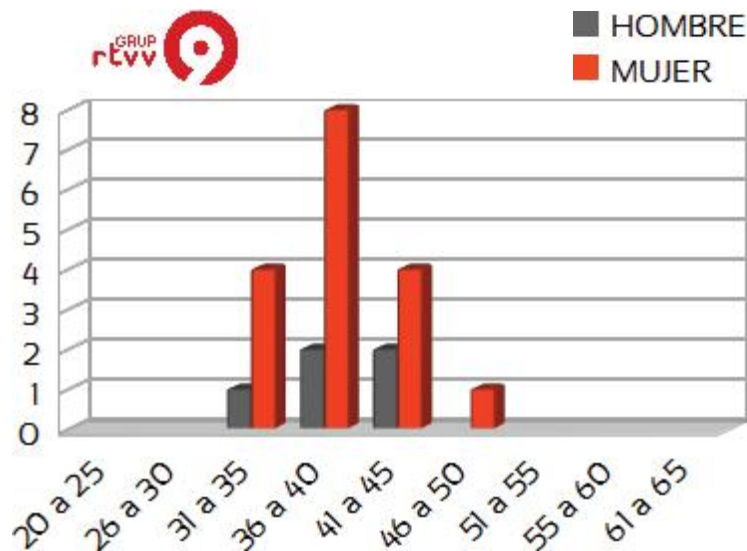
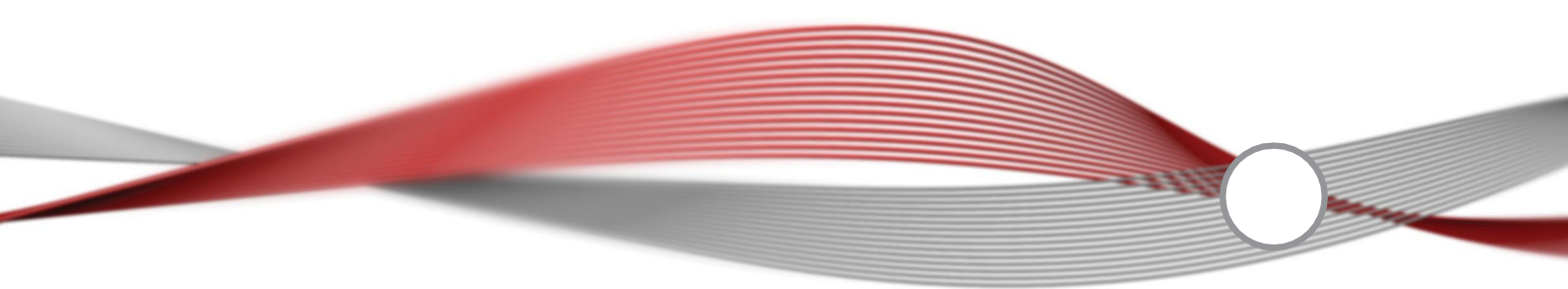


GRÁFICO 24



Los datos objetivos muestran cómo este tipo de excedencias es escogido mayoritariamente por el colectivo femenino. Señal inequívoca de que, una vez más, los niveles de corresponsabilidad son muy bajos.

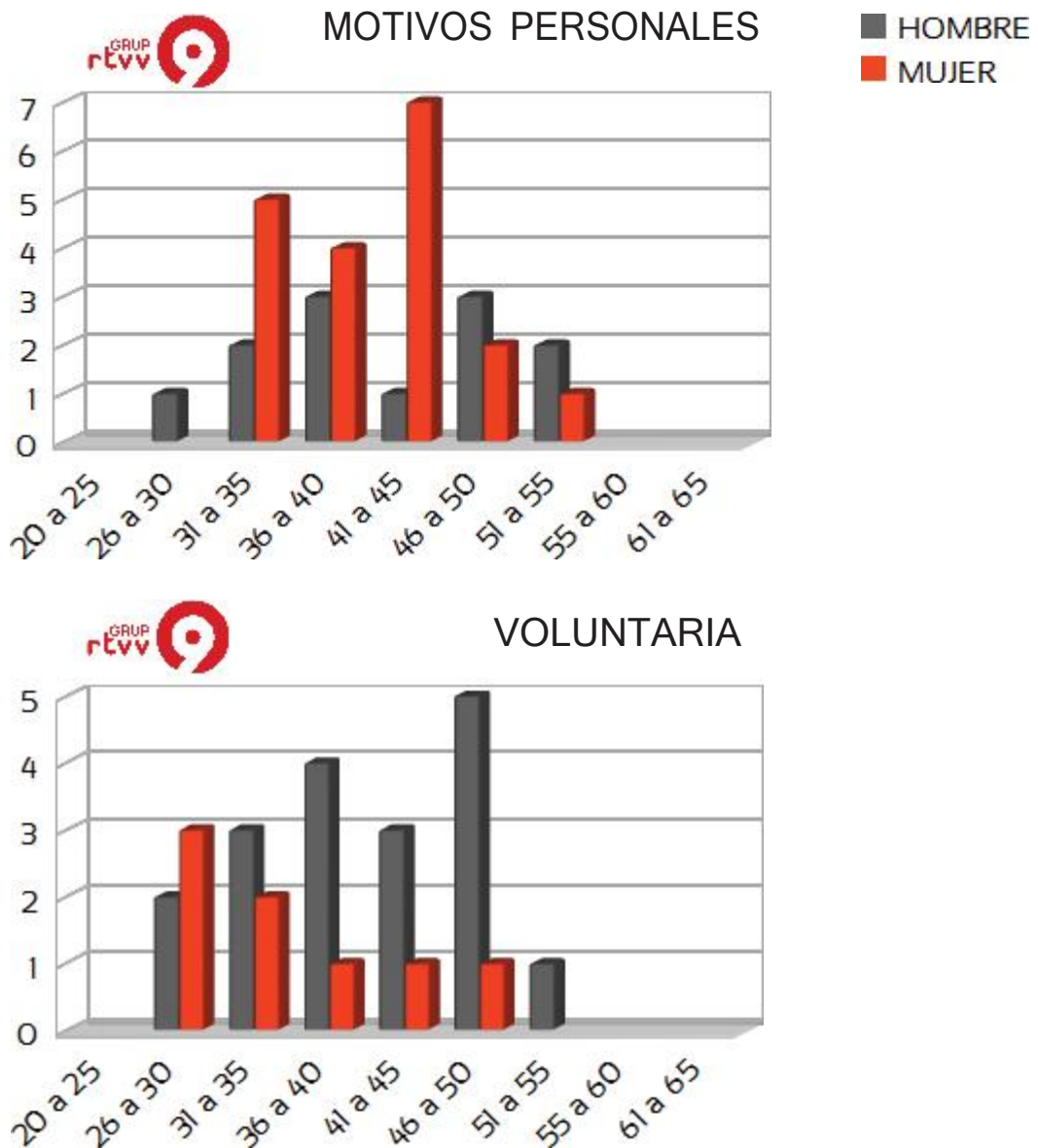
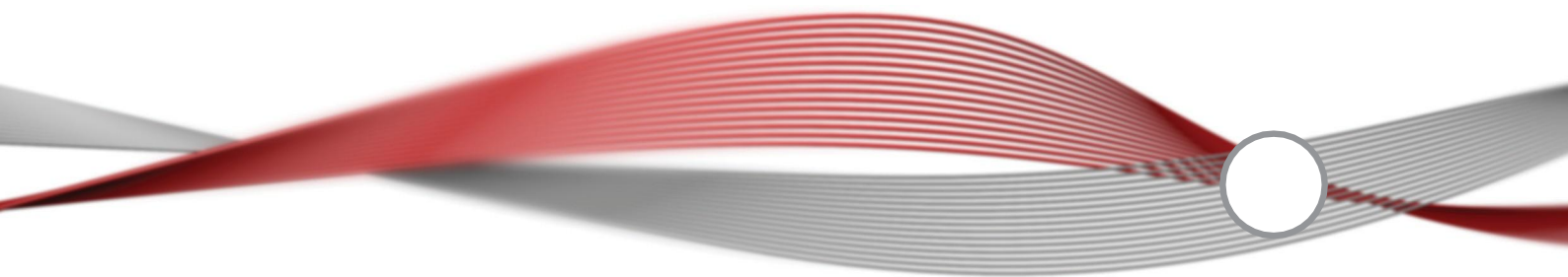


GRÁFICO 25

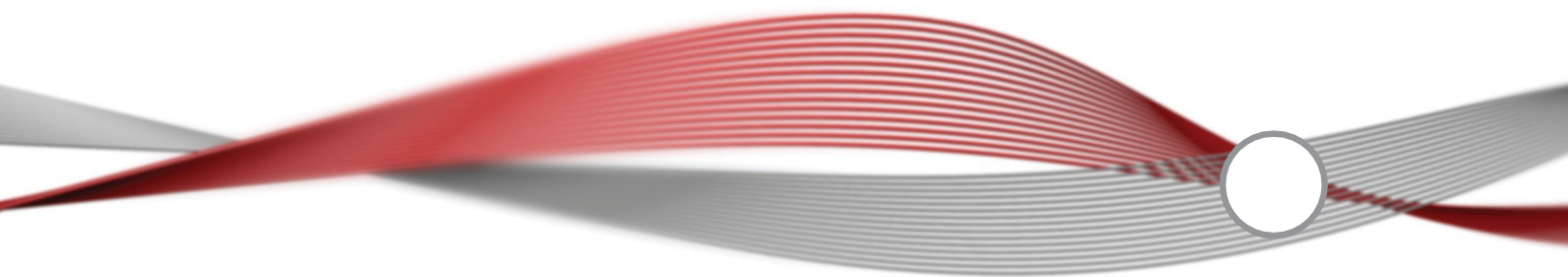


Tanto las excedencias por Motivos Personales como las Voluntarias no obedecen a causa concreta. Las excedencias voluntarias, tal como muestran los datos, son adoptadas mayormente por hombres y su número es mayor en sectores de edad más elevados. Dado que este tipo de situaciones no comportan retribución y sus duraciones son de cuatro meses a cinco años, se puede deducir que se adoptan para el desarrollo de otros empleos y que los hombres tienen más facilidades para acceder al mercado laboral.

Las excedencias por motivos personales son de corta duración (inferiores a seis meses) y tal como muestran los datos son adoptadas mayoritariamente por mujeres. Se vienen utilizando sobre todo en períodos estivales, cuando es necesario para el mantenimiento de los hijos y no cabe otra modalidad de permiso.

El análisis de estos tipos de situaciones es claro, la ausencia de igualdad en su adopción obedece a los bajos niveles de corresponsabilidad existentes, de forma que acaba siendo la mujer la que renuncia al trabajo para el sostenimiento de las necesidades familiares.

A continuación examinaremos los resultados cualitativos al objeto de fijar con claridad si las causas de las deficiencias encontradas en el análisis objetivo obedecen a factores sobre los cuales sea posible actuar o, por contra, se trata de factores subjetivos de carácter sociocultural y sobre los que no caben actuaciones.



Los resultados sobre la percepción de las medidas que posibiliten la corresponsabilidad se muestran en el siguiente gráfico. Viene a indicar que más del 84% de quienes se han pronunciado independientemente de su género, salvando las respuestas que declaran su ignorancia, sobre el fomento de la igualdad de responsabilidades, considera que las medidas en el Grup RTVV son adecuadas.

FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL GRUP RTVV

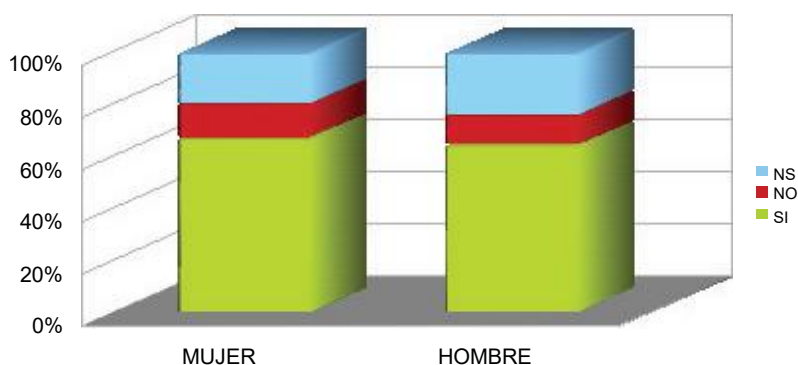
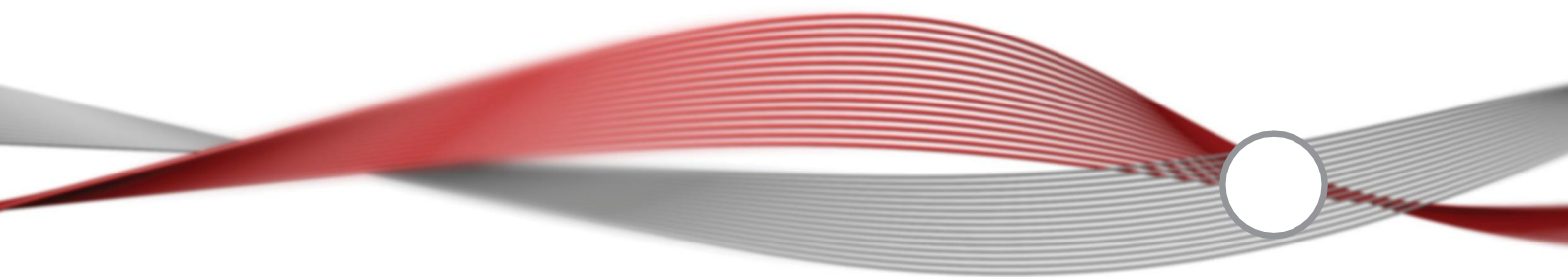


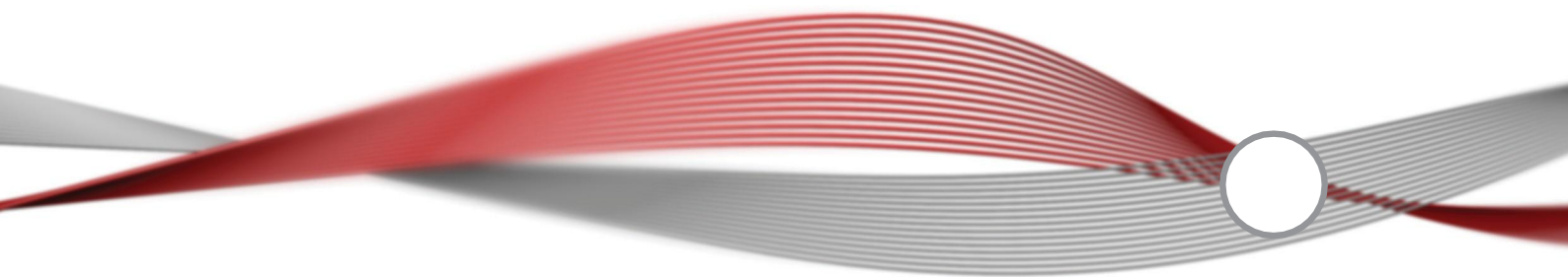
GRÁFICO 26



No obstante, al calificar la suficiencia de esas medidas de cara al cumplimiento de su objetivo, la conciliación de la vida familiar y personal con el trabajo, los resultados aportados por la encuesta no son tan claros.

Cuando se trata de elementos concretos como horarios y jornada, las respuestas se orientan hacia la consideración de que efectivamente se producen adaptaciones que posibilitan la conciliación. Un 75 % se pronuncia en ese sentido, independientemente del género.

Por contra, cuando se plantean derechos genéricos o condiciones generales que se orienten hacia la conciliación, las respuestas se invierten. Solo el 26% de las mujeres y el 35% de los hombres consideran tener conocimiento de esos derechos orientados a la conciliación.



CONOCIMIENTO SOBRE DERECHOS DE CONCILIACIÓN

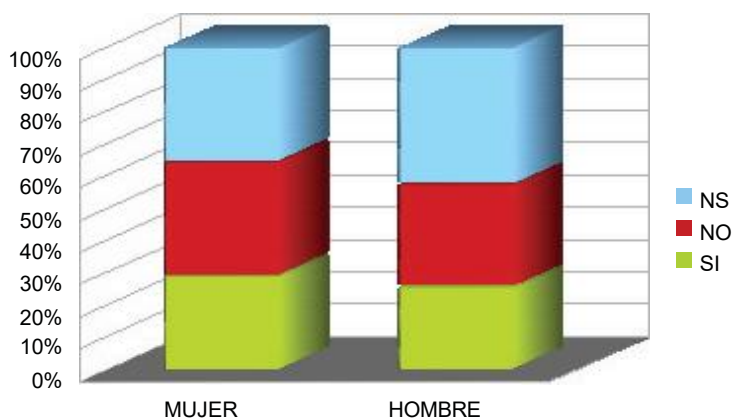
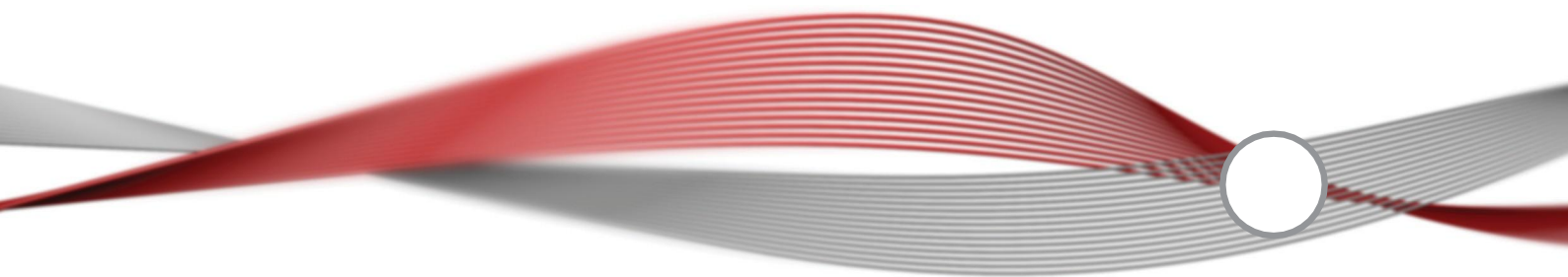


GRÁFICO 27

Incluso cuando se trata de medidas específicas orientadas a la maternidad, las respuestas revelan un desconocimiento masivo de su existencia, tal como indican los resultados en el siguiente gráfico.



MEDIDAS ORIENTADAS A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

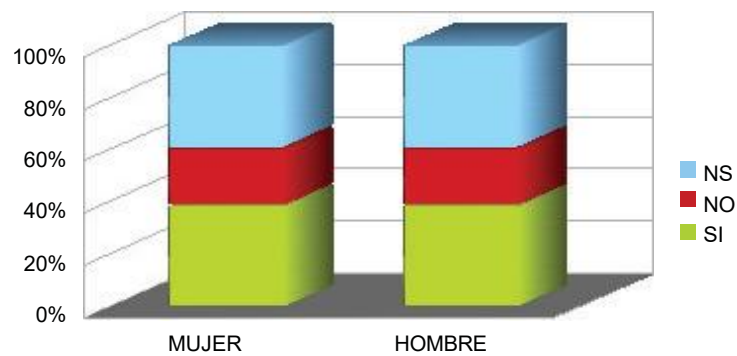


Gráfico 28

Lo más grave de la situación que muestran esos datos es que los niveles de desconocimiento abarquen en la misma medida al colectivo de mujeres. Situación que tiene dos vertientes causales: la falta de interés por su conocimiento o la falta de medios adecuados para que ese conocimiento sea efectivo.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

En este área se ha tratado inicialmente averiguar directamente cuales son los niveles de información sobre los contenidos y objetivos de los planes de igualdad. Un 40% de los encuestados consideran tener conocimiento sobre lo que significa un plan de igualdad.

CONOCIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

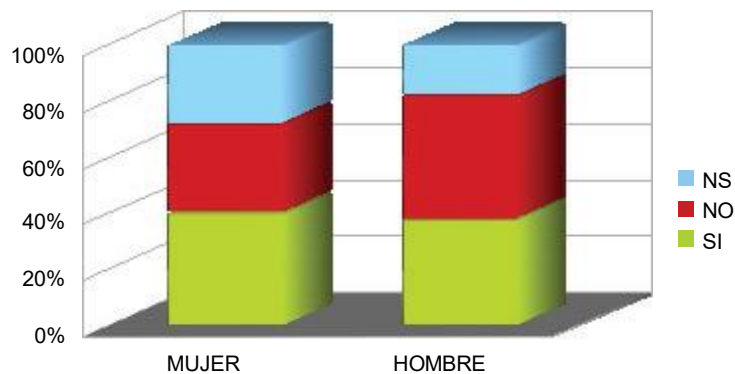
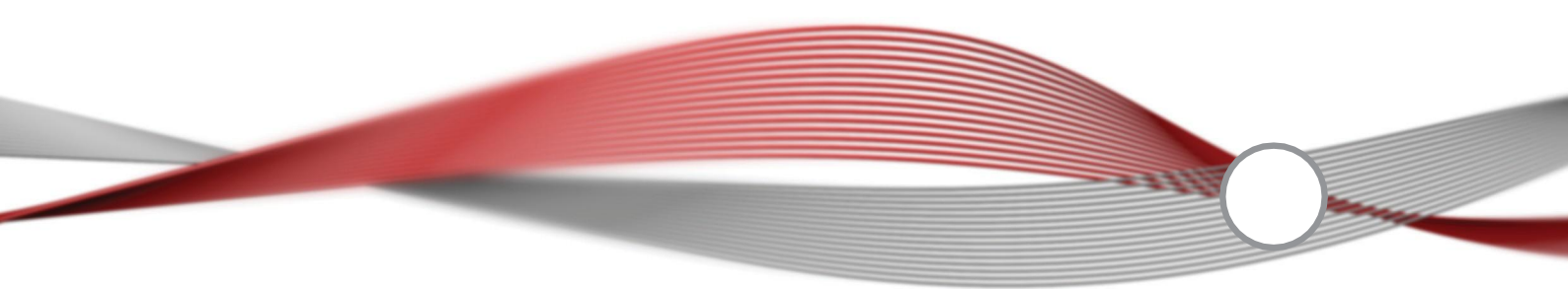


GRÁFICO 29



Sólo resta para la conclusión de este diagnóstico analizar los comportamientos cotidianos, en lo que a lenguaje se refiere, para comprobar su adecuado uso en lo relativo a cuestiones de igualdad. Los resultados muestran cómo los niveles de corrección de ese lenguaje en aras de la no discriminación no son lo suficientemente elevados.

ADECUACIÓN DEL LENGUAJE A LA NO DISCRIMINACIÓN

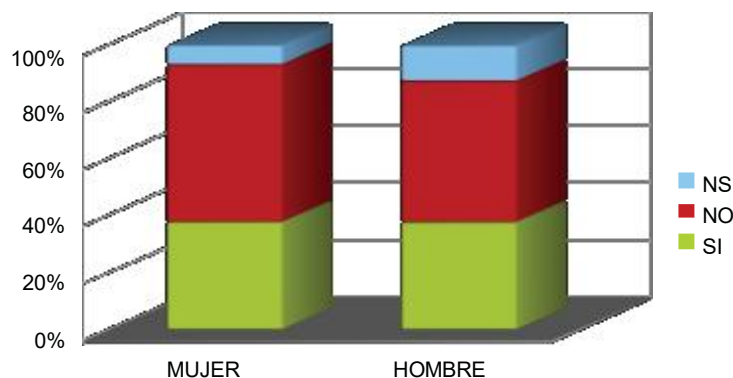


GRÁFICO 30

● ÍNDICE ANEXO II

- 1- Área de acceso al empleo
- 2- Área de clasificación profesional, promoción y formación
- 3- Área de retribuciones
- 4- Área de salud laboral
- 5- Área de conciliación
- 6- Área de comunicación y lenguaje no sexista

● 1 - ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo 1.1

Garantizar que los procesos de selección no contengan elementos de discriminación directa o indirecta al objeto de promover la igualdad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional de la mujer.

Medida 1.1.1

En las resoluciones de los diferentes procesos selectivos los empates se dirimirán adjudicando el puesto a personas que, en el momento de presentación de la solicitud hayan justificado debidamente haber sido objeto de violencia de género.

Personal a quien va dirigida

Aspirantes a los diferentes procesos de selección del Grup RTVV.

Personal responsable

- Dirección General RTVV
- Miembros de los tribunales y comisiones de selección

Mecanismos de difusión

A través de los mecanismos habituales de publicación de cada uno de los diferentes procesos de selección de personal (web rtvv.es y, en su caso, el DOCV)

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

1 - ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo 1.1

Garantizar que los procesos de selección no contengan elementos de discriminación directa o indirecta al objeto de promover la igualdad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional de la mujer.

Medida 1.1.2

Se potenciará que las bases de los diferentes procesos selectivos contemplen que los empates se resuelvan adjudicando el puesto a personas cuyo sexo, en la categoría profesional específica, se encuentre infrarepresentado.

Personal a quien va dirigida

Aspirantes a los diferentes procesos de selección del Grup RTVV.

Personal responsable

- Dirección General RTVV
- Miembros de los tribunales y comisiones de selección

Mecanismos de difusión

A través de los mecanismos habituales de publicación de cada uno de los diferentes procesos de selección de personal (web rtvv.es y, en su caso, el DOCV)

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 1 - ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo 1.1

Garantizar que los procesos de selección no contengan elementos de discriminación directa o indirecta al objeto de promover la igualdad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional de la mujer.

Medida 1.1.3

La composición de los tribunales y órganos de selección de personal tenderá a la paridad entre mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

Personal a quien va dirigida

Aspirantes a los diferentes procesos de selección del Grup RTVV.

Personal responsable

Dirección General RTVV

Mecanismos de difusión

A través de los mecanismos habituales de publicación de cada uno de los diferentes procesos de selección de personal (web rtvv.es y, en su caso, el DOCV)

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

1-ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo 1.1

Garantizar que los procesos de selección no contengan elementos de discriminación directa o indirecta al objeto de promover la igualdad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional de la mujer.

Medida 1.1.4

Se recomendará a los componentes de los diversos tribunales de los procesos selectivos que de cara a la valoración del tiempo trabajado se tengan en cuenta los períodos dedicados por los aspirantes a la conciliación de la vida personal familiar y laboral.

Personal a quien va dirigida

Aspirantes a los diferentes procesos de selección del Grup RTVV.

Personal responsable

- Dirección General RTVV

Mecanismos de difusión

A través de los mecanismos habituales de publicación de cada uno de los diferentes procesos de selección de personal (web rtvv.es y, en su caso, el DOCV)

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 2- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 2.1

Evitar que el estudio y análisis de las funciones, grupos y categorías profesionales de RTVV y sus Sociedades, previsto en el artículo 12 del VIII Convenio Colectivo contenga criterios discriminatorios por razón de género.

Medida 2.1.1

Realizar el seguimiento y hacer las aportaciones oportunas para que en el estudio y análisis de funciones no se produzcan situaciones de discriminación por razón de género.

Personal a quien va dirigida

Todo el personal del Grup RTVV

Personal responsable

Comisión de Igualdad

Mecanismos de difusión

Los trabajos de análisis y aportaciones de la Comisión de igualdad, constarán en las correspondientes actas y se remitirán a la Comisión de estudio de funciones, grupos y categorías

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Finalizado el estudio se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia.

● 2- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 2.2

Fomentar la formación en igualdad a lo largo del desarrollo profesional.

Medida 2.2.1

En el plan de acogida que realiza el Grup RTVV tras la superación de un proceso selectivo, se difundirá un dossier referido a la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la normativa sobre igualdad de oportunidades y acoso laboral.

Personal a quien va dirigida

Todo el personal de nueva incorporación al Grup RTVV

Personal responsable

Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

- Documento de plan de acogida
- Jornada de acogida

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 2- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 2.2

Fomentar la formación en igualdad a lo largo del desarrollo profesional.

Medida 2.2.2

Se realizarán jornadas formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas al conjunto del personal del Grup RTVV.

Personal a quien va dirigida

Todo el personal del Grup RTVV

Personal responsable

Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 2- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 2.3

Reducir el impacto que supone la reincorporación al puesto de trabajo como consecuencia de la atención de hijos/as o de personas dependientes.

Medida 2.3.1

Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje a las personas que se incorporen a su puesto de trabajo después de un periodo de excedencia por atención de un menor o persona dependiente.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV que se reincorpore tras excedencia especial.

Personal responsable

Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 2- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 2.4

Promover el acceso a la formación específica de aquellas categorías donde las mujeres o los hombres se encuentren subrepresentados.

Medida 2.4.1

En los cursos que tengan por objeto la formación específica de las categorías con índice de subrepresentación de alguno de los colectivos de género se reservarán como mínimo un 30% de las plazas ofertadas al género subrepresentado.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV.

Personal responsable

Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

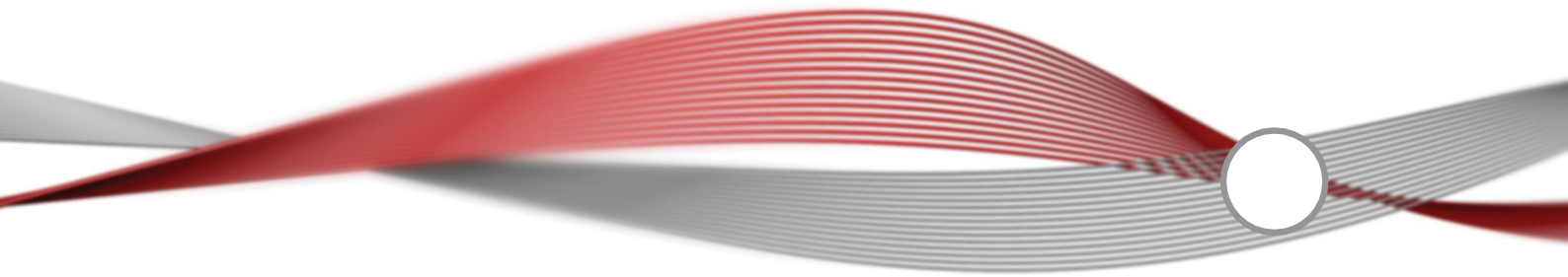
A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



● 2- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 2.4

Promover el acceso a la formación específica de aquellas categorías donde las mujeres o los hombres se encuentren subrepresentados.

Medida 2.4.2

En los cursos que tengan por objeto formar en habilidades directivas, se reservarán a las mujeres, como mínimo un 30% de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV.

Personal responsable

Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

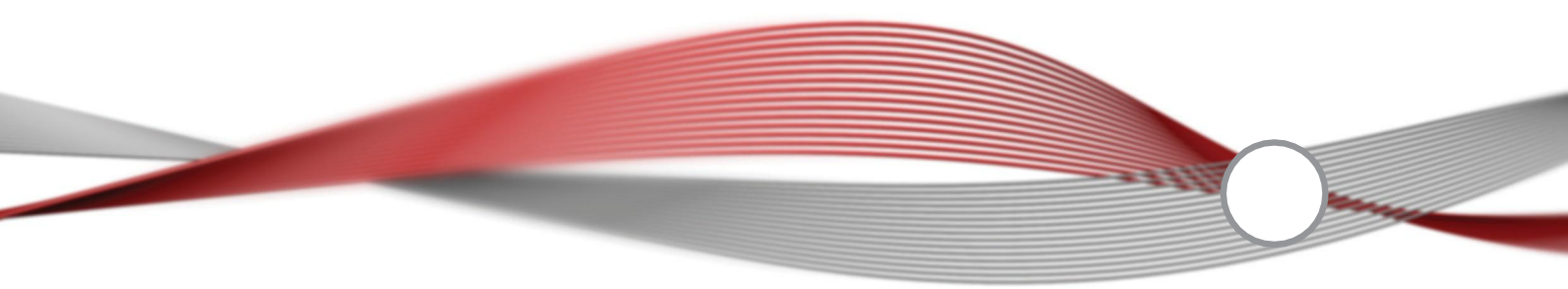
A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



● 2- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 2.5

Fomentar la formación con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida 2.5.1

Comunicar a toda la plantilla mediante los recursos existentes el contenido del Plan de Formación de forma clara y accesible

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV.

Personal responsable

Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

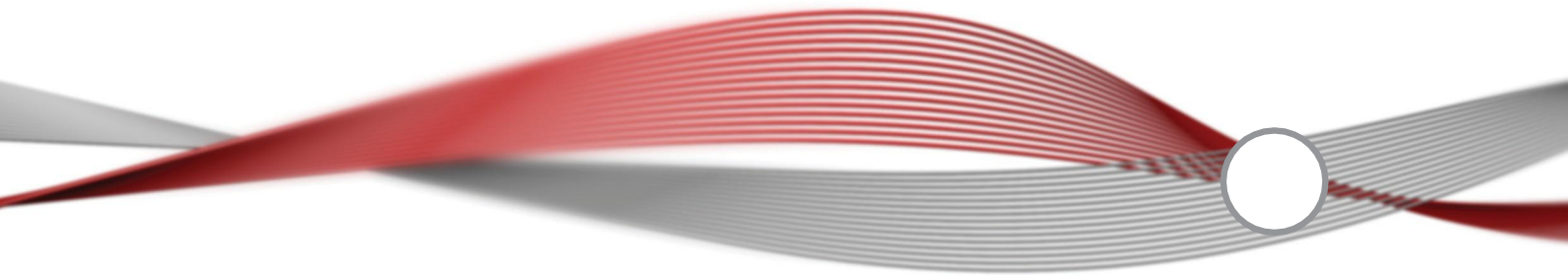
A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



● 2- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 2.6

Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados existentes en el Grup RTVV.

Medida 2.6.1

Se fomentará que la presencia de mujeres y hombres sea equilibrada, tanto por parte de la representación de la empresa como por las representaciones sindicales en las diferentes comisiones que se derivan del Convenio Colectivo.

Personal a quien va dirigida

Miembros de los órganos colegiados

Personal responsable

- Dirección
- Secciones Sindicales

Mecanismos de difusión

A través de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 3- ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo 3.1

Dentro de los adecuados parámetros de voluntariedad, promover y posibilitar que más hombres soliciten reducciones de jornada o excedencias para atención a menores o familiares dependientes contempladas en el VIII Convenio Colectivo aunque puedan suponer merma de retribuciones.

Medida 3.1.1

Realizar campañas de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comisión de Igualdad
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales
- Secciones Sindicales

Mecanismos de difusión

A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 3- ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo 3.1

Dentro de los adecuados parámetros de voluntariedad, promover y posibilitar que más hombres soliciten reducciones de jornada o excedencias para atención a menores o familiares dependientes contempladas en el VIII Convenio Colectivo aunque puedan suponer merma de retribuciones.

Medida 3.1.2

Informar de los trámites necesarios en materia retributiva para garantizar el principio de igualdad en caso de maternidad/paternidad.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comisión de Igualdad
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 4- ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 4.1

Establecer la protección efectiva frente al acoso laboral en el Grup RTVV.

Medida 4.1.1

Aplicación del protocolo de actuación frente al acoso laboral (Anexo III) en toda su extensión.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comité de Seguridad y Salud
- Comisión de Igualdad
- Equipos de mediación
- Comisión de Instrucción

Mecanismos de difusión

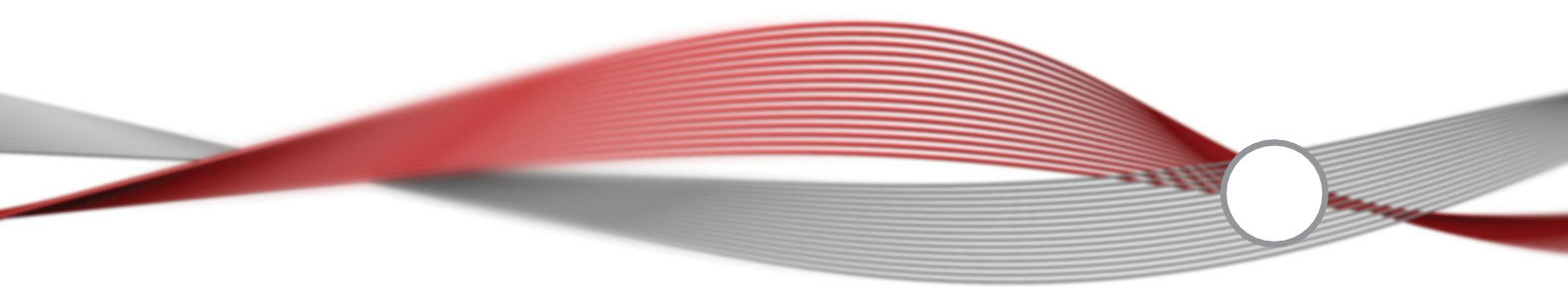
A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



● 4- ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 4.2

Promocionar la salud laboral de las empleadas del Grup RTVV desde una perspectiva de género.

Medida 4.2.1

Potenciar y consolidar la puesta en marcha de protocolos sobre la promoción de la salud y sobre la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comité de Seguridad y Salud
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales
- Servicio de Prevención

Mecanismos de difusión

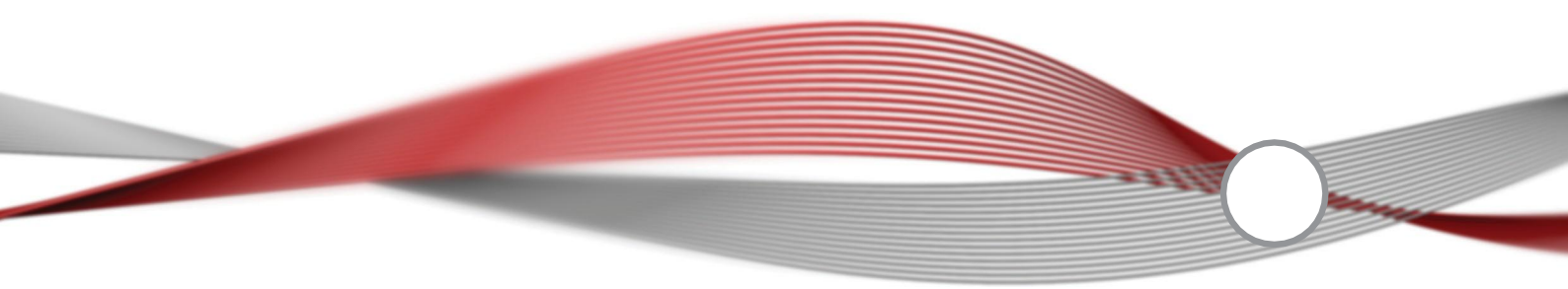
A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



● 4- ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 4.2

Promocionar la salud laboral de las empleadas del Grup RTVV desde una perspectiva de género.

Medida 4.2.2

Mejorar el tratamiento informático orientado al estudio y desarrollo de actuaciones preventivas de vigilancia de la salud desde la perspectiva de género.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comité de Seguridad y Salud
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales
- Servicio de Prevención

Mecanismos de difusión

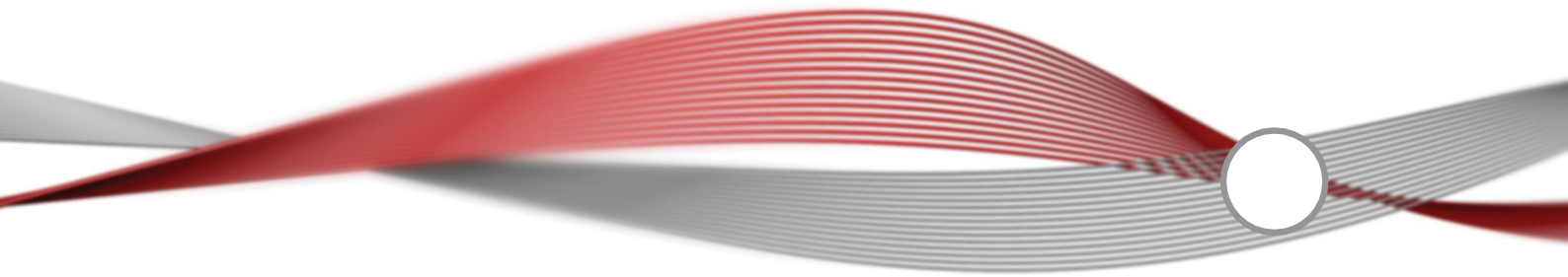
A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



● 4- ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 4.3

Impulsar la comunicación de las decisiones del Comité de Salud en materias aplicables a los/ las trabajadores/as considerados/as Personas Especialmente Sensibles (PES)

Medida 4.3.1

Realización de campañas informativas específicas.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comité de Seguridad y Salud
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales
- Servicio de Prevención

Mecanismos de difusión

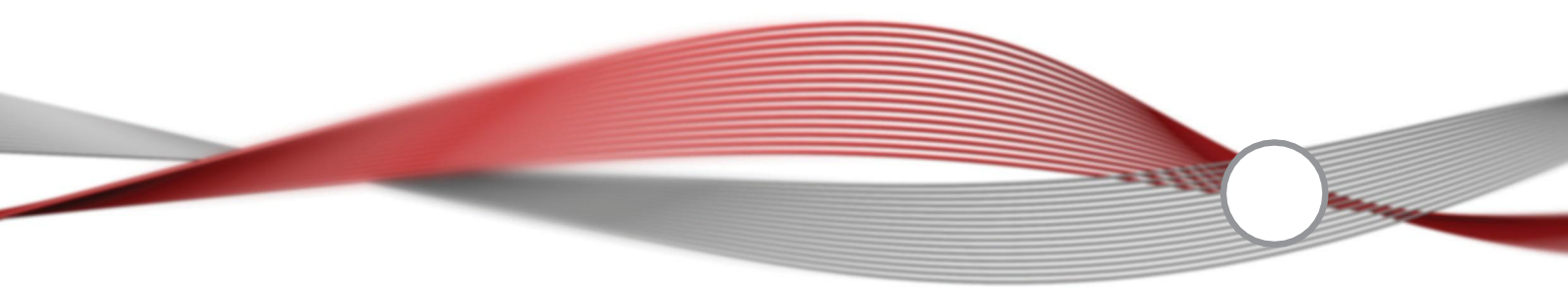
A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



● 4- ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 4.4

Combatir y reparar los efectos de la violencia de género en el ámbito del Grup RTVV.

Medida 4.4.1

Dar a conocer y aplicar las medidas establecidas en el Convenio Colectivo sobre violencia de género.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comité de Seguridad y Salud
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales
- Servicio de Prevención

Mecanismos de difusión

A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 4- ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 4.4

Combatir y reparar los efectos de la violencia de género en el ámbito del Grup RTVV.

Medida 4.4.2

Agilizar la tramitación de las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

A través de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 4- ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 4.5

Facilitar, durante el periodo de lactancia, la compatibilización de las actividades laborales con la lactancia natural a las madres trabajadoras que elijan esta opción.

Medida 4.5.1

Habilitar una sala con las medidas de higiene y privacidad adecuadas que permita a las madres trabajadoras la continuidad de la lactancia natural.

Personal a quien va dirigida

Madres lactantes trabajadoras del Grup RTVV

Personal responsable

Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

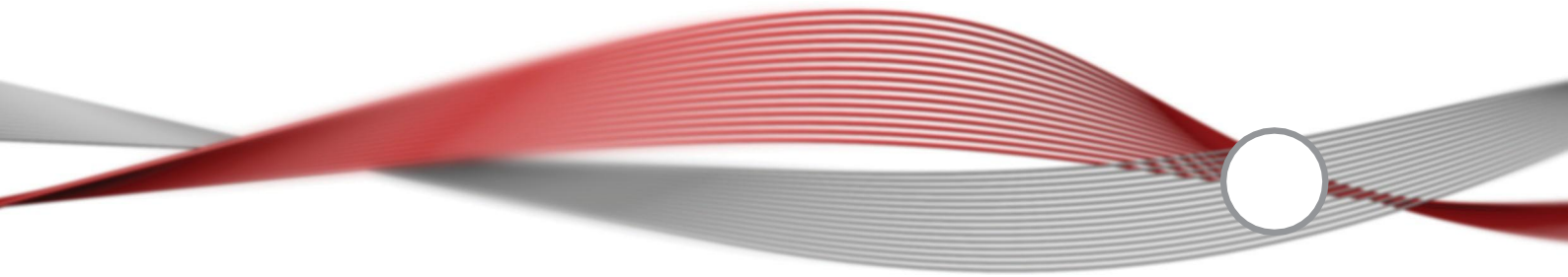
A través de los canales habituales de información.

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



● 5- ÁREA DE CONCILIACIÓN LABORAL

Objetivo 5.1

Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en el Grup RTVV y que se encuentran detalladas en el texto del VIII Convenio Colectivo.

Medida 5.1.1

Elaborar la guía práctica de las medidas de conciliación que se regulan en el Convenio Colectivo y/o en las disposiciones legales vigentes.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comisión de Igualdad.
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 5- ÁREA DE CONCILIACIÓN LABORAL

Objetivo 5.1

Consolidar las medidas de profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en el Grup RTVV y que se encuentran detalladas en el texto del VIII Convenio Colectivo.

Medida 5.1.2

Realizar campañas informativas en las que se den a conocer las medidas contempladas en la guía práctica.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comisión de Igualdad.
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

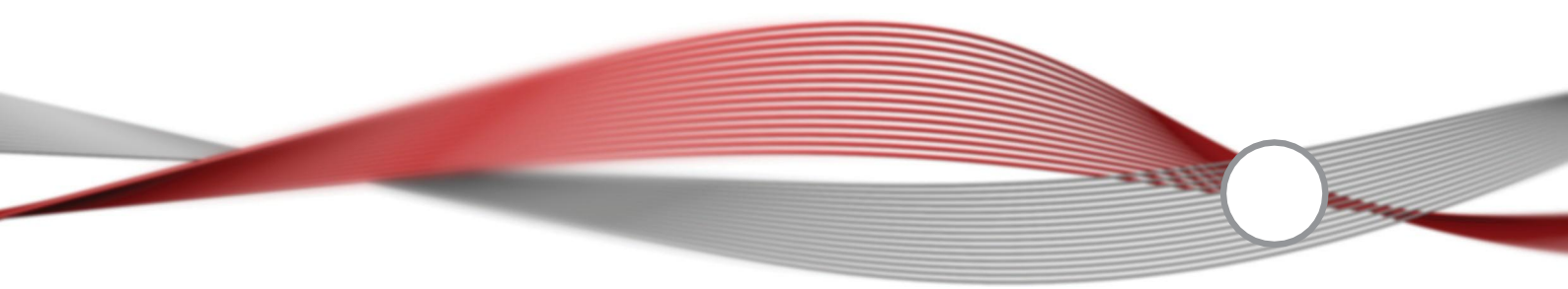
A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



● 5- ÁREA DE CONCILIACIÓN LABORAL

Objetivo 5.2

Promover que más hombres se acojan a las medidas de conciliación previstas en el Convenio Colectivo.

Medida 5.2.1

Realizar campañas de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad entre géneros.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comisión de Igualdad.
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 6- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo 6.1

Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en la documentación interna.

Medida 6.1.1

Elaborar y difundir una guía práctica de utilización de un lenguaje no sexista en el seno del Grup RTVV

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comisión de Igualdad.
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

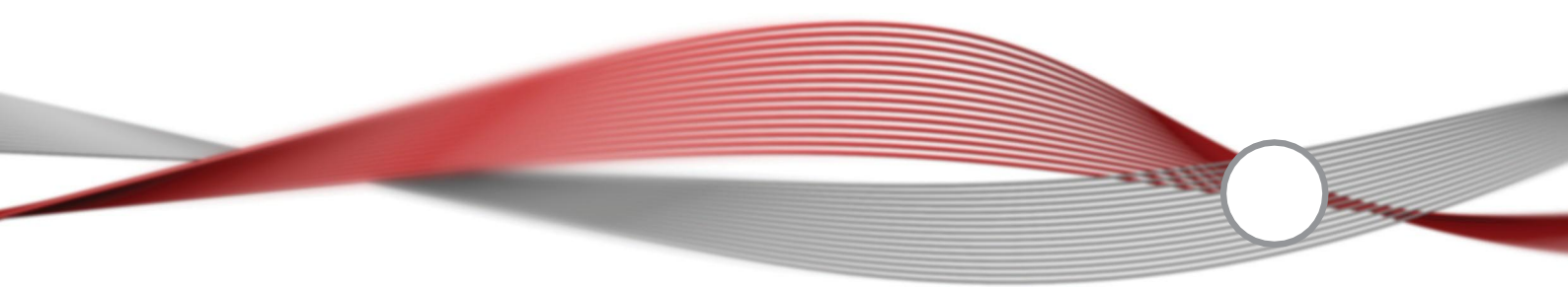
A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



6- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo 6.1

Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en la documentación interna.

Medida 6.1.2

Poner en marcha en el Grup RTVV todos los mecanismos necesarios para que en los escritos, comunicados, contenido de la web y demás medios de comunicación internos de la empresa se respeten las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.

Personal a quien va dirigida

Personal del Grup RTVV

Personal responsable

- Comisión de Igualdad.
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad

● 6- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo 6.2

Garantizar un tratamiento adecuado de la información sobre violencia doméstica de género.

Medida 6.2.1

Difundir el manual elaborado por la Consellería de Bienestar Social sobre "Recomendaciones para un tratamiento informativo adecuado de la violencia contra la mujer en los medios de comunicación.

Personal a quien va dirigida

Personal de Informativos y Programas del Grup RTVV

Personal responsable

- Comisión de Igualdad.
- Subdirección de Recursos Humanos y Materiales

Mecanismos de difusión

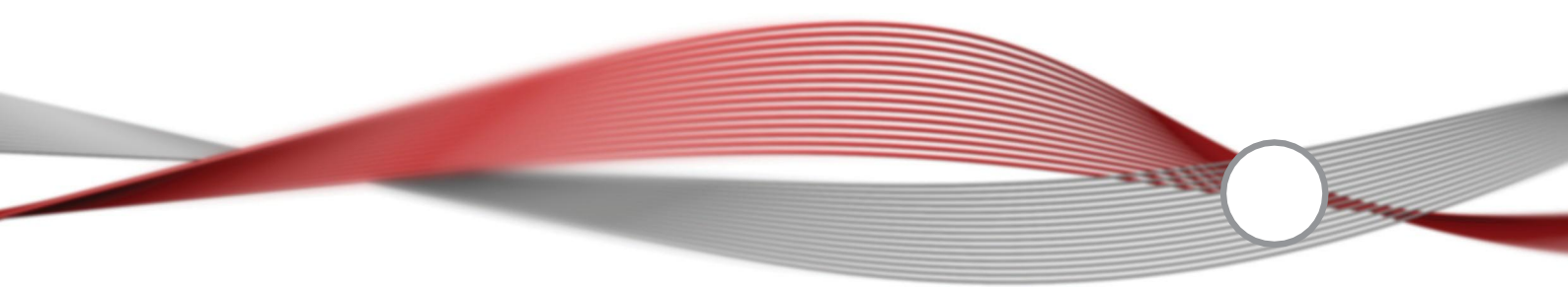
A través de intranou y de los canales habituales de información

Fecha prevista de aplicación

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Anualmente se realizará un análisis de cumplimiento y eficacia que se remitirá a la Comisión de Igualdad



● ÍNDICE ANEXO III

1. Introducción
2. Declaración de principios
3. Definiciones
4. Política de divulgación y prevención
5. Recursos
6. Procedimientos
7. Disposiciones Varias
8. Disposiciones finales



● INTRODUCCIÓN

El objeto del presente protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan ser consideradas como acoso laboral en el seno del Grup RTVV, siempre que las mismas se produzcan como consecuencia o con motivo de la relación laboral.

El ámbito de aplicación del mismo abarca a los/as trabajadores/as del Grup Radiotelevisión Valenciana en su sentido más amplio, independientemente de las actividades que realicen y su nivel jerárquico incluidos aquellos que lo sean de otras empresas externas que desarrollan su actividad en cualquier centro de trabajo del Grup RTVV, así como los estudiantes y/o titulados que desarrollen sus prácticas formativas en el mismo.



● DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Esta declaración tiene como objetivo primordial mostrar el compromiso conjuntamente asumido por la Dirección del Grup RTVV y la representación social para la prevención y actuación frente al acoso moral, el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Es voluntad de las partes la aplicación de los principios recogidos en la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, la normativa de la Unión Europea, el Convenio Colectivo de RTVV, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación española de aplicación, con especial énfasis en lo referente a la dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación.

Es responsabilidad de todos los incluidos en el ámbito de aplicación de este protocolo, crear, mantener y proteger dentro de su alcance un entorno laboral en el que resulte inaceptable el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

En consecuencia, la Dirección del Grup RTVV y la parte Social se comprometen a regular y poner en práctica, por medio del presente Protocolo, la problemática de aquellos casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y a mantener de manera eficaz y sostenida la vigilancia necesaria.



● DEFINICIONES

Acoso moral

Es aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para la concreción sobre las conductas consideradas como “mobbing” o acoso moral, este Protocolo se remite a la Nota Técnica de Prevención nº 476, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás Normativa vigente.

Acoso sexual

Se entiende por acoso sexual, según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

La acción ejercida por el acosador debe ser indeseada y rechazada por quién la sufre.

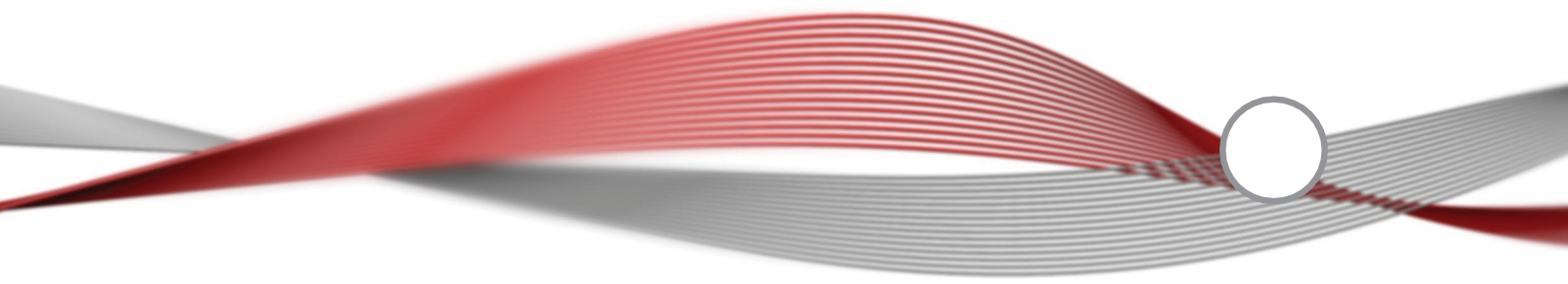
Para la concreción sobre las distintas formas de expresión del acoso sexual, este Protocolo se remite a la Nota Técnica de Prevención nº 507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre “Acoso Sexual en el Trabajo y demás Normativa vigente.



Acoso por razón de sexo

Se entiende por acoso por razón de sexo, según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

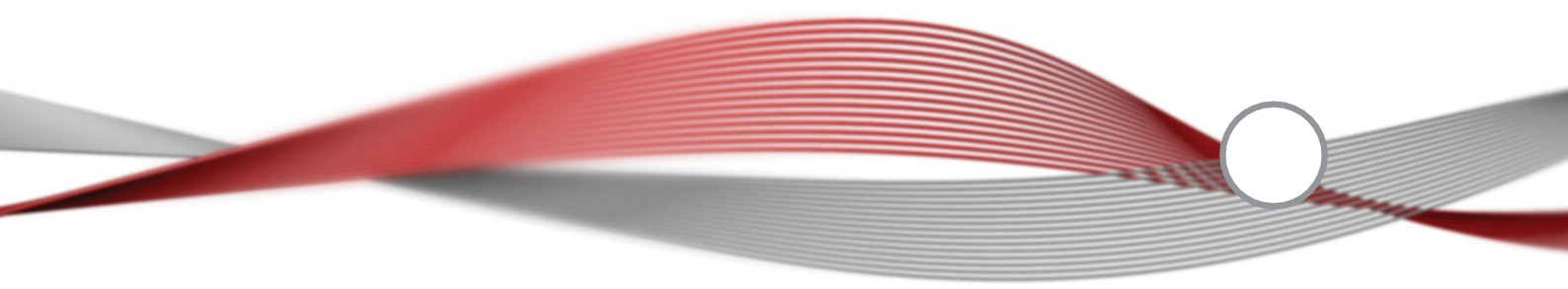
Para la concreción sobre las distintas formas de expresión del acoso por razón de sexo, se tendrá en consideración la Normativa vigente.



● POLÍTICA DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN

La dirección del GRUP RTVV, los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales, tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral donde prevalezca el respeto a la dignidad de la persona, con el fin de evitar comportamientos que puedan entrañar cualquier forma de acoso laboral.

Al respecto, las partes manifiestan la necesidad de concienciar a los/las trabajadores/as que tienen un claro cometido que desempeñar en la instauración de un clima de trabajo en el que resulte inaceptable el acoso, así como evaluar los riesgos psicosociales con objeto de establecer las medidas preventivas adecuadas.



A tal fin acuerdan que las medidas preventivas específicas a adoptar son las siguientes:

Divulgación del Protocolo a través del portal de Intranou.

Desarrollo de la Guía Práctica de aplicación de este Protocolo y su distribución vía correo electrónico a todos los trabajadores/as, así como a aquellos de nueva incorporación a través del Plan de Aco-gida.

Diseño y difusión de campañas informativas con objeto de promover las buenas prácticas.

Promoción de la oferta formativa del GRUP RTVV relacionada con la asertividad, técnicas de enfrentamiento al estrés, habilidades de comunicación etc.

Realización de Cursos de mediación y técnicas de resolución de conflictos destinados a los que ejercerán la labor de mediadores conforme lo estipulado en este Protocolo.



● RECURSOS

Al objeto de desarrollar los procedimientos de mediación e instrucción del acoso laboral en el seno del GRUP RTVV, las partes convienen en la necesidad de crear un Equipo de mediación y atención así como una Comisión de Instrucción cuyos miembros:

- Recibirán formación en materia de mediación y conciliación.
- Están obligados a mantener un estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias presentadas o en fase de investigación, siendo sancionable la conducta contraria. En este sentido, se firmará por las partes que intervengan un documento donde quede constancia expresa dicha confidencialidad.
- Se abstendrán de intervenir en el procedimiento cuando se de alguna de las siguientes situaciones:
 - tener algún tipo de relación de superioridad o subordinación inmediata, o pertenecer al mismo departamento del denunciante o persona denunciada.
 - Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél.
 - Tener parentesco de consanguinidad con cualquiera de las partes.
 - Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes



En el caso de que concurra alguna de estas situaciones serán sustituidos por los correspondientes suplentes.

- Tendrán a su disposición los recursos materiales necesarios tales como la Guía Técnica, la Legislación actualizada, las Notas Técnicas de Prevención y la Evaluación Riesgos Psicosociales.
- Serán designados por un periodo de 4 años.

Persona de confianza

Se entiende como persona de confianza, en el marco de este protocolo, aquel/la trabajador/a que, gozando de la confianza de los implicados en el presunto caso de acoso laboral, podrá acompañarlos a lo largo del procedimiento desarrollado en este protocolo.

Equipo de Mediación y Atención

El equipo de Mediación y Atención será el encargado del desarrollo del procedimiento informal del presente protocolo y estará compuesto por dos trabajadores/as, uno por parte de la empresa y otro por la parte sindical, constituyendo un equipo definido que actuará por turno rotatorio.

A tal efecto se designará un miembro por cada una de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa del Grup de RTVV e igual número de miembros por parte de la empresa.

Se procurará cumplir con la paridad de mujeres y hombres. Los que formen parte del Equipo de Mediación no podrán formar parte de la Comisión Instructora.



Sus funciones serán:

- Canalizar las quejas y denuncias que por Acoso Laboral se produzcan.
- Mediar y conciliar entre las partes con objeto de solucionar el conflicto a través del diálogo y la información, de acuerdo con los procedimientos establecidos en este protocolo.
- Elaborar informe confidencial con las conclusiones del correspondiente expediente dirigido a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud.
- Realizar seguimiento durante un periodo de 3 meses de las medidas adoptadas en su caso.
- Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, el Equipo de Mediación y Atención, supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

Comisión instructora

Esta Comisión, que será estable, pública y paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos designados por la empresa y dos designados por la parte social de la Comisión de Igualdad, con sus correspondientes suplentes.

La designación de los miembros se realizará entre trabajadores del Grup RTVV, atendiendo preferentemente a los criterios de profesionalidad, titulación académica y/o el desempeño de funciones laborales de los mismos en el seno del Grupo RTVV, cubriendo las siguientes áreas:



Área de Salud : Técnicos/as Superiores de Prevención de Riesgos Laborales

Área Social: Técnicos/as Superiores en Ergonomía y Psicología aplicada, o titulados en Psicología o sociología o similares

Área Laboral: Técnicos/as de Recursos Humanos o similares o titulados en relaciones laborales, ciencias del trabajo o similares

Área Jurídica: Licenciatura en derecho

Las funciones propias de la Presidencia de la Comisión serán realizadas por uno de los miembros designados por la empresa, asumiendo las funciones propias de la Secretaría un miembro designado por la parte social.

Sin perjuicio de las funciones descritas en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Presidencia de la Comisión tendrá como objetivo principal el impulso de todas las actuaciones derivadas de la aplicación del presente protocolo, siendo la Secretaría de la misma la encargada de la tramitación administrativa del expediente de instrucción, a cuyo efecto realizará las actuaciones y levantamiento de las actas que proceda, dando fe del contenido o acuerdos adoptados.

En la composición de la Comisión se tenderá a la paridad de mujeres y hombres.

En cualquier momento la comisión podrá requerir la presencia del médico del Servicio de medicina del trabajo contratado por el Grup RTVV, que actuará como asesor, con voz pero sin voto.

Las funciones de las Comisión Instructora serán las siguientes:

- Recibir las quejas y/o denuncias por acoso laboral en el ámbito del Grup RTVV
- Realizar la instrucción interna de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.
- Recomendar a la Dirección de RTVV las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
- Elaborar un informe con las conclusiones y medidas a adoptar sobre el supuesto caso de acoso instruido dirigido a la Dirección del GRUP RTVV.
- Elaborar informe confidencial con las conclusiones del correspondiente expediente dirigido a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud.
- Realizar una memoria anual de sus actividades y de los expedientes tramitados que será remitida a la Dirección de RTVV, a la Comisión de Igualdad así como al Comité de Seguridad y Salud.
- Velar por las garantías contenidas en este protocolo.
- Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible la Comisión Instructora supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

● PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

El principal objetivo de los procedimientos de actuación frente al acoso laboral es la efectividad del mismo. Para ello, se debe actuar con celeridad, imparcialidad y discreción, protegiendo la intimidad y confidencialidad de los/las trabajadores/as afectados/as y garantizando el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes.

Siempre que existan indicios suficientes sobre la existencia de acoso y se considere razonablemente que la cercanía física puede resultar contraproducente, el Equipo de Mediación y Atención o la Comisión Instructora, solicitará la separación cautelar de las partes, sin que en ningún caso pueda suponer menoscabo de las condiciones salariales.

Para preservar la intimidad y confidencialidad se asignará un código numérico tanto al expediente incoado como a las partes implicadas en el mismo.

El trabajador/a podrá dirigirse al Servicio Médico, Servicio de Prevención, Delegados Sindicales y de prevención, miembros de la Comisión de Igualdad, Jefes inmediatos y superiores, junto con su persona de confianza de su entorno laboral, para que le informe sobre el presente protocolo.

Existen dos tipos de procedimientos de actuación:

- Procedimiento Informal, cuyo objeto es la solución de la situación a través de la mediación y conciliación entre las partes con la intervención del Equipo de Mediación y Atención.
- Procedimiento Formal, cuyo objeto es la instrucción del asunto por parte de la Comisión Instructora y la propuesta de medidas a adoptar.

Todas las actuaciones practicadas en ambos procedimientos quedarán debidamente custodiadas en la Subdirección de Recursos Humanos y Materiales.

Procedimiento Informal

En este procedimiento se pretende resolver la situación de manera dialogada entre los trabajadores afectados con la intervención del Equipo de Mediación y Atención.

El trabajador/a que se considere afectado por una situación de acoso laboral, trasladará su queja personalmente o a través de la Persona de Confianza, por escrito dirigido al Equipo de Mediación y Atención que por turno corresponda.

En el plazo de dos días hábiles desde la recepción de la queja, el Equipo de Mediación y atención procederá a realizar una primera valoración de los hechos, al objeto de dilucidar si la conducta descrita constituye o no uno de los supuestos amparados por el presente protocolo.

En el caso de que la conclusión sea negativa, remitirá escrito motivado al denunciante procediendo al archivo de la queja.

De no ser así, el Equipo de Mediación y atención continuará la tramitación, entrevistándose con las personas implicadas y recabando y estudiando la información necesaria para garantizar el principio de contradicción, igualdad y defensa, procediendo seguidamente, a comunicar por escrito a las partes las propuestas de solución, previa validación de las mismas por Dirección del Grup RTVV.



Las partes deberán contestar por escrito en el plazo máximo de 5 días hábiles, manifestando si aceptan o no las propuestas.

Recibida la contestación, el Equipo de Mediación y atención comunicará a la Dirección de RTVV la aceptación o no de las soluciones propuestas.

Si se alcanza una solución, no se iniciará expediente disciplinario por esta causa, si bien, podrá ser considerada a los efectos oportunos en caso de reincidencia.

Este procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la presentación de la queja.

Procedimiento Formal

Este procedimiento tiene como objeto la instrucción de la queja y la propuesta de las medidas a adoptar, en su caso.

El Procedimiento Formal se puede activar cuando el Procedimiento Informal no haya concluido con el acuerdo entre las partes, bien por no haber aceptado la solución propuesta bien por renuncia a la Mediación.

El Equipo de Mediación y Atención trasladará la queja a la Comisión Instructora, en el caso de que el procedimiento informal haya concluido sin acuerdo entre las partes y siempre que las partes lo consideren oportuno.

En el supuesto de que no se hubiera celebrado el procedimiento informal, el trabajador/a que se considere afectado/a por una situación de acoso laboral, podrá trasladar su queja personalmente o a través de su persona de confianza, por escrito dirigido a la Comisión Instructora, debiendo acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga a efectos de acreditar la conducta denunciada.



Recibida la queja, en el plazo de dos días la Comisión Instructora iniciará la instrucción del caso. A tal efecto podrá tomar declaración a las personas implicadas o a quien considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos, recabar documentos que no se hayan aportado anteriormente y utilizar cualquier medio de prueba admitido en derecho.

En cualquier caso, la Comisión adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción, igualdad y defensa de los implicados en la queja.

En un plazo de 30 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la presentación de la denuncia, elaborará un Informe de Instrucción en el que se propondrá:

- Sobreseimiento: porque considere que las pruebas no son concluyentes o que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el presente protocolo.
- Valoración de la queja, proponiendo las medidas que estime conveniente.

La Comisión dará traslado de la instrucción a la Dirección del GRUP RTVV quien, previo estudio y valoración, adoptará las medidas oportunas, iniciando, en su caso, expediente disciplinario de acuerdo con el procedimiento previsto en el capítulo XII del VIII Convenio Colectivo y la normativa laboral vigente.

● DISPOSICIONES VARIAS

En ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador/a denunciante, testigos o miembros de la Comisión de Instrucción y/o Equipo de Mediación y Atención, salvo los supuestos previstos en el apartado siguiente.

Será constitutivo de falta laboral y se iniciará expediente disciplinario:

- Si se acreditara que una denuncia ha sido presentada con un ánimo específico de desprestigiar y/o dañar al denunciado/a sin fundamento alguno.
- Si alguna de las personas implicadas en los procedimientos regulados en este protocolo infringe la obligación de confidencialidad
- Si se producen los actos de represalia descritos en la primera disposición.

En el caso de una resolución de expediente con sanción distinta al despido o el traslado forzoso, la Dirección de RTVV tomará las medidas oportunas para que agresor/a y víctima no coincidan dentro del mismo ambiente laboral, siendo esta última la que podrá ejercitar el derecho de permanecer en su puesto de trabajo o bien solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera inmediata sin que pueda suponer mejora económica ni detrimento en sus condiciones laborales.



● DISPOSICIONES FINALES

Primera: Si hubiera una norma legal o de ámbito superior que afectara el contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se compromete a su inmediata adecuación.

Segunda: La entrada en vigor del presente protocolo está condicionada por la designación de los recursos humanos previstos en este protocolo y su adecuada formación específica en los términos establecidos, estableciendo como periodo máximo el 1 de Enero del 2011.

