

Equidad y representación de género en los órganos de gobernanza de las radiotelevisiónes públicas europeas

Tania FERNÁNDEZ LOMBAO
Universidad de Santiago de Compostela
t.lombao@gmail.com

Francisco CAMPOS FREIRE
Universidad de Santiago de Compostela
francisco.campos@usc.es

Recibido: 8 de mayo de 2014

Aceptado: 10 de noviembre de 2014

Resumen

La equidad y representación de género son todavía un objetivo de igualdad de las políticas sociales en las empresas, tanto públicas como privadas, de la Unión Europea. Los órganos de gobernanza de las radiotelevisiónes públicas europeas constatan esa aspiración, a pesar del desarrollo de los marcos legales, generales y específicos, y de las políticas de autorregulación a través de sus declaraciones de Responsabilidad Social Corporativa. La presencia femenina se va imponiendo en las redacciones pero todavía no en los órganos de gobernanza. Esta investigación escoge el espejo de las radiotelevisiónes públicas europeas para reflejar la realidad empírica de la mujer en los puestos de mando.

Palabras clave: mujer, igualdad, consejos administración, gobernanza, responsabilidad social.

Equity and gender representation in governance bodies of European public broadcasters

Abstract

Equity and gender representation are still a goal of equal social policies in companies in the European Union. The organs of governance of European public broadcasters notes that aspiration, despite the development of legal, general and specific, frameworks and self-regulation policies through its Corporate Social Responsibility statements. The presence of women in newsrooms is prevailed but not in the governance bodies. This research chooses the mirror of European public broadcasters to reflect the empirical reality of women in leadership positions.

Keywords: women, equality, board, governance, corporate responsibility.

Referencia normalizada

FERNÁNDEZ LOMBAO, Tania y CAMPOS FREIRE, Francisco (2015): "Equidad y representación de género en los órganos de gobernanza de las radiotelevisiónes públicas europeas". *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*. Vol. 21, Núm. 2 (julio-diciembre), págs.: 1045-1063. Madrid, Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense.

Sumario: 1. Introducción. 2. Metodología. 3. La mujer en los consejos de administración y ejecutivos en Europa. 4. La mujer en el periodismo. 5. La cuestión del "techo de cristal". 6. Movimientos en pro de la igualdad. 7. Situación de la mujer en los medios. 8. La mujer en las RTV públicas europeas; 8.1. La mujer en los órganos de gobernanza; 8.2. La mujer en las memorias de RSC. 9. La mujer en las RTV públicas españolas. 10. Conclusiones. 11. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

Este artículo tiene como objetivo presentar los resultados de una investigación sobre la representación de la paridad en los consejos de administración y órganos ejecutivos de las corporaciones de radiotelevisión pública estatal de la Unión Europea, a través de los datos publicados por cada una de ellas en sus memorias y/o sitios web. Se trata también de contrastar lo que regulan las leyes generales y específicas sobre la equidad de género con respecto a la realidad que se refleja en la composición de los órganos de administración y gestión de dichos medios de comunicación.

El objeto de la investigación es indagar si la mujer ha alcanzado cotas similares al hombre en el podio de la toma de decisiones de las empresas audiovisuales públicas europeas o si, por el contrario, la presencia femenina en los sillones de mando es simbólica, mínima o inexistente. La hipótesis que se formula es que la mujer está infrarrepresentada en los órganos de gobernanza de las radiotelevisiónes públicas estatales de la Unión Europea.

Para contrastar esa hipótesis se propone un análisis de casos centrado en cuatro objetivos: 1) comprobar la representación de género en los órganos de gobernanza; 2) investigar si la mujer ocupa los puestos más altos del organigrama ejecutivo; 3) identificar las leyes de igualdad de género y sus contenidos en los principales países europeos; 4) detectar y describir las políticas de autorregulación y responsabilidad social de las corporaciones públicas de radiotelevisión.

2. Metodología

La metodología utilizada para este estudio consta de dos partes: el análisis cuantitativo de la composición de los órganos de gestión de las radiotelevisiónes estatales públicas de la Unión Europea y la interpretación cualitativa de las acciones desarrolladas en materia de igualdad incluidas en sus respectivas memorias de Responsabilidad Social Corporativa.

En primer lugar se procedió al estudio de la composición de los Consejos de Administración y de otros órganos de gestión de las corporaciones. Para ello se elaboró una tabla de análisis en la que se da respuesta al número de miembros, género, media de edad y profesión. Esta información fue extraída en el mes de febrero de 2014 de los sitios web corporativos de cada una de las corporaciones estatales europeas analizadas, aunque en algunas de ellas los datos no son completos porque no los difunden ni son accesibles, actuando en contra de los requisitos básicos de transparencia.

La segunda fase de la investigación consistió en analizar las políticas y planes de acción en materia de igualdad recogidos en las memorias de Responsabilidad Social Corporativa de las radiotelevisiónes estatales públicas. Para ello, fue necesario confirmar que tan solo siete radiotelevisiónes públicas europeas desarrollan acciones formalmente definidas como de Responsabilidad Social Corporativa: BBC, RTÉ, ZDF, YLE, ORF, FT y RTP. Tras identificarlas, se tomó el último informe de cada una de ellas para extraer todo lo relacionado con el plano funcional y laboral desde el punto de vista del género.

De este modo, se ha logrado crear un mapa sobre la composición de los órganos de gestión de todas las corporaciones estatales de radiotelevisión pública en general, y se ha accedido a las políticas de igualdad en relación con la RSC desde una óptica más concreta e individualizada.

Desde una óptica geográficamente más próxima, se ofrece también un encuadre de las trece corporaciones de radiotelevisión pública de las Comunidades Autónomas y de la RTVE estatal, a través de la información que publican en sus sitios web y memorias anuales de gestión.

3. La mujer en los consejos de administración y ejecutivos en Europa

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es una cuestión de plena actualidad en la Unión Europea. El 21 de enero de 2014 la canciller alemana, Angela Merkel, anunció que legislará una cuota femenina en la dirección de las grandes empresas de Alemania, que presumiblemente entrará en vigor en 2016. En su argumentación, lamentó que “los largos años de conversaciones con los consejos de administración no han servido para nada y por eso ahora actuaremos legislando”.

La cuota femenina alemana se situará en al menos un 30 por ciento para todos los consejos de supervisión y administración de voto obligatorio y de las empresas cotizadas. Este aviso llegó en un momento en el que las mujeres representan el 11,1 por ciento de las sillas de mando de las 160 empresas que cotizan en las bolsas alemanas, según un estudio publicado en el mes de marzo de 2013, citado por el diario *El Mundo* en enero de 2014.

La apuesta política y el debate corporativo tiene calado porque hay que plantearlo más como una cuestión de equidad de género que de paridad, es decir, de igualdad de oportunidades dentro de la idoneidad de las competencias, que hasta ahora no sido favorable a las mujeres. Las cotas femeninas chocan con la idea de las organizaciones que abogan por la presencia de la mujer en base a su valía tanto o más que por su género.

El estudio de la consultora McKinsey & Company titulado “Gender diversity in top management. Moving corporate culture, moving boundaries” (2014) señala que las empresas con una “masa crítica” de mujeres ejecutivas funcionan mejor que aquellas que carecen de puestos femeninos en los departamentos de mando. Esta revelación contrasta sin embargo con la realidad: las mujeres continúan infrarrepresentadas en los niveles directivos de las organizaciones europeas. Las cifras lo demuestran, puesto que el país con los mejores porcentajes, Suecia, no supera el 21 por ciento de representación femenina en los comités ejecutivos de sus compañías (McKinsey & Company, 2014).

En la tabla que se presenta a continuación se comprueba cómo la representación femenina se ha incrementado sustancialmente desde 2007 hasta 2013, sin embargo sin superar en ningún caso porcentajes del 21 por ciento en los órganos de gestión, ni el 35 por ciento en los de gobernanza.

Tabla 1. Representación de la mujer (%) en los órganos ejecutivos y consejos de administración en nueve países europeos.

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER (%)						
PAÍS	Comité ejecutivos			Consejos de administración		
	2007	2011	2013	2007	2011	2013
Suecia	8	21	21	1	25	27
Noruega	3	15	14	3	35	34
Reino Unido	8	11	15	4	16	17
Bélgica	4	11	14	5	11	18
Países Bajos	3	8	—	12	19	—
Francia	4	8	9	12	20	27
República Checa	0	8	—	-2	10	—
Italia	1	6	6	2	5	15
Alemania	2	3	7	5	16	19
Media europea	6	10	—	5	17	—

Fuente: McKensey&Company (2012, 2014)

A través de la cultura empresarial habrá que salvar las distancias que la historia ha impuesto entre los Estados miembros de la Unión Europea, que evolucionan a diferentes ritmos en lo que se refiere a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El informe “Women Matter 2012. Making the breakthrough”, publicado en 2013 por la misma consultora, puso el acento sobre las diferencias entre países. La representación femenina en los organigramas es más elevada en aquellos estados en los que los hombres fueron movilizados para participar en contiendas bélicas y las mujeres tuvieron que coger el relevo como empleadas en las industrias.

4. La mujer en el periodismo

El periodismo fue un oficio asociado a los hombres desde su profesionalización y durante décadas, tanto desde el punto de vista laboral como del consumo. Tanto es así que en Estados Unidos en el año 1880 del total de 30.098 periodistas tan solo 288 eran mujeres. En 1890, una década después, esa cifra había crecido hasta las 2.193 mujeres. Tras el paso de sesenta años, a mediados del siglo XX, seguía siendo una profesión esencialmente dominada por hombres, puesto que los puestos femeninos suponían un 32 por ciento del total (Steiner, 1997).

Los motivos por los cuales la presencia de la mujer era casi nula en las redacciones de finales del siglo XIX giraban en torno a los estereotipos. Chambers, Steiner y Fleming (2004) presentan como ejemplo a Edwin Shuman, propietario de un periódico que en 1899 escribió que la labor de búsqueda de noticias, como norma, era demasiado ruda y excitante para las mujeres. Otros, como el editor de *Ladies Home Journal*, Edward Bok, consideraban que la profesión podría provocar incluso problemas de salud a las mujeres. Basilio Álvarez, un clérigo, periodista y político gallego, cofundador del diario madrileño *El Debate* y que escribió uno de los primeros manuales españoles de estilo –*Desde mi campo: el libro del periodista*, 1912, reeditado en 2001– no era menos condescendiente con la idoneidad del papel de la mujer en las redacciones.

No obstante, alguna de ellas logró sobreponerse al canon de pensamiento de la época, como la periodista británica Frances Lou, que en 1904 publicó “Text book for the Young woman journalist” (Chambers, Steiner y Fleming, 2004). Otras mujeres pioneras fueron Nellie Bly, en Estados Unidos; Frances Poder Cobbe y Alice Meynell, en el Reino Unido a principios del siglo XX; la prusiana Hulda Friedrichs y las suecas Wendela Hebbe y Ester Blenda Nordström (Franks, 2013).

En España merecen especial mención la gallega Emilia Pardo Bazán, que empezó a publicar su labor en periódicos y revistas en 1866, para ser posteriormente corresponsal en París, Roma y Venecia, y la turolense Concepción Gimeno, que editó *La Mujer* en 1871. La también gallega Sofía Casanova de Lutoslawski (por su matrimonio con el diplomático polaco de ese segundo apellido) vivió y escribió crónicas de los convulsos movimientos del siglo XX (luchas sufragistas inglesas, revolución bolchevique, primera y segunda guerra mundial).

Más tarde, en 1931, Josefina Carabias se erige como la primera mujer que ejerció el periodismo como tal en España, en la revista *Estampa*. Ella ayudó a allanar el camino a otras mujeres que en los años cincuenta del siglo XX lograron hacerse un hueco en las secciones de los periódicos hasta entonces vedadas a ellas, como Pilar Narvión, Pura Ramos, Covadonga O’Shea y otras buenas cronistas o reporteras.

Durante buena parte del siglo XX casi no hubo redactoras de grandes temas y formatos en el Reino Unido, aunque destacan casos especialmente relevantes, como el de Rachel Beer, que editaba *Observer* en 1891 y dos años más tarde se convirtió en editora del Sunday Times (Coren y Negev, 2011). Otro ejemplo es el de Margery Wace, que supervisó en noviembre de 1929 el primer servicio de noticias de la BBC (Franks, 2011).

De entre todos los obstáculos a los tuvieron que enfrentarse las primeras mujeres que ejercieron el periodismo destaca la falta de oportunidades educativas, debido a la opinión predominante de que el lugar de la mujer estaba en sus hogares y al cuidado de los hijos (Lonsdale, 2013).

Hoy en día, esa visión ha sido superada. En España la formación profesional periodística está “feminizada” (Costa y Túnnez, 2009), tal como reflejan los datos del Informe anual de la Profesión Periodística (APM, 2010), porque las mujeres representan el 70,1% de las licenciadas frente al 29,9% de los licenciados. En otros países (según Rivero, Meso Ayerdi y Pérez Dasilva, 2014, que citan a Van Zoonen) el 65% de las estudiantes de periodismo en Holanda son mujeres, en Reino Unido el 52% y en Estados Unidos el 49%.

En cuanto a los puestos de mando, en 2013 en el Reino Unido tan solo había un diario de circulación nacional (*Daily Star*) editado por una mujer. Sigue sin producirse el hito de que una mujer sea directora general de la BBC; y tan solo ha habido una mujer que haya dirigido una de las grandes cabeceras diarias: Rosie Boycott, en *The Independent*, durante tres meses en 1998 (Franks, 2013).

El informe “The status of women in the U.S. media 2014”, publicado este año por Women’s Media Center, revela que los hombres siguen representando dos tercios del personal de la redacción de los periódicos diarios estadounidenses, mientras que la presencia femenina se reduce a un 36 por ciento, cifra casi invariable desde 1999.

Gallegher (2002) asegura que el principal problema es “la actitud de los hombres” puesto que “la dominancia masculina en las organizaciones de medios de comunicación provoca que las mujeres son juzgadas por los estándares masculinos y sus criterios de rendimiento, y esto significa esforzarse constantemente para ser tomadas en serio y para demostrar que son tan buenas como un hombre”.

A pesar de que los datos demuestran que la mujer todavía no ha normalizado su presencia en los órganos de gestión y gobernanza de los medios de comunicación, su presencia en la base de las redacciones alcanza cotas más altas. Pero este dato estadístico también puede ser objeto de lecturas críticas si se contrasta con la infrarrepresentación en los otros niveles ejecutivos.

5. La cuestión del “techo de cristal”

Chambers, Steiner y Fleming acreditaron en su libro *Women and Journalism* (2004) que el incremento de la presencia de la mujer en la profesión periodística no indica necesariamente que haya ganado poder en las estructuras de los medios.

En aras de definir la situación, estas autoras utilizan el concepto “techo de cristal” para referirse a la barrera invisible en la promoción de la mujer desde el punto de vista profesional. En este sentido, afirman que “es cierto que la mujer ha sido capaz de negociar nuevos modelos de gestión menos jerárquicos e introducir novedosos modos de trabajo, con horarios flexibles y jornadas partidas para el cuidado de sus hijos. Pero, no hay evidencias de que las mujeres directivas estén propiciando una aceleración de la promoción femenina desde niveles inferiores”.

Byerly (2013) admite que “el dominio masculino perdura en nuestros medios a pesar de las leyes y las políticas estatales que buscan reemplazarlo con mandatos para la igualdad”. A pesar de que las mujeres han aumentado su presencia en los puestos de toma de decisiones, continúa manifiesta la superioridad masculina. Esta autora considera que la globalización ha consolidado el poder económico y político de los hombres.

Los estudios publicados desde los años noventa del siglo pasado dejan ver una tendencia hacia el crecimiento de la presencia de la mujer en las sillas de mando, aunque de forma lenta. En 1995 en Europa el porcentaje de mujeres empleadas en radio y televisión se situaba en el 37 por ciento, según un estudio de Gallagher (1995). Ese informe comparativo desveló que de las 239 organizaciones analizadas, tan solo ocho, el tres por ciento, estaban dirigidas por mujeres, mientras que otras ocho más tenían subdirectorías femeninas, y casi todas en América Latina.

Quince años después, en 2000, la Federación Internacional de Periodistas realizó una encuesta que cubrió al setenta por ciento de sus miembros en 39 países. Se encontró que, aunque más de un tercio de los periodistas son mujeres, tan solo el tres por ciento de los ejecutivos de alto nivel en los medios de comunicación se corresponden con la condición femenina (Peters, 2001).

6. Movimientos en pro de la igualdad

Ante la necesidad de una regulación en materia de igualdad, la Unión Europea dio los primeros pasos en 1957, con el Tratado de Roma, mediante la constitución de una co-

misión en la que se diseñaron medidas contra la discriminación en el ámbito laboral. Desde una óptica más próxima al tema que nos ocupa, la Comisión Europea reconoció en 1983 la existencia de importantes desigualdades entre mujeres y hombres en los medios de comunicación y encargó la primera investigación en materia de radiodifusión.

Tres años más tarde, en 1986, la Comisión Europea creó un Comité de Dirección para la Igualdad de Oportunidades en la Radiodifusión, cuya tarea principal era promover acciones positivas para aumentar el número de mujeres empleadas en la radio y la televisión, y que trajo consigo la publicación de una Guía de Buenas Prácticas en 1991. Precisamente en ese mismo año, 1991, el Consejo de la Unión Europea adoptó el tercer “Programa de acción comunitario para la igualdad de oportunidades 1991-1995”.

Cabe destacar que el instrumento jurídico más importante para el sector audiovisual europeo, la Directiva de Televisión sin Fronteras (Directiva 89/552/CEE) y posteriormente la Directiva de Servicios Audiovisuales (Directiva 2007/65/CE) no hacen mención explícita a la cuestión de la igualdad de géneros en los organigramas de las empresas que conforman el panorama de medios europeo.

Por ello, lo que marcó un antes y un después en la vía legislativa para abordar formalmente la desigualdad en los medios fue la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, ya que sirvió para crear un debate a nivel mundial y propiciar un compromiso internacional para luchar contra el cambio a través del documento conocido con el nombre Plataforma de Acción Pekín (PAB, en inglés), cuyos objetivos eran: 1) Aumentar la participación y el acceso de las mujeres a los procesos de toma de decisiones de los medios de comunicación; 2) Promover una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres en los medios (European Institute for Gender Equality, 2013).

El espíritu de Pekín trajo consigo la creación de asociaciones profesionales y redes transnacionales con propuestas e instrumentos para la investigación, la recopilación de datos y la elaboración de recomendaciones pertinentes para futuras políticas. Por ejemplo, la Unión Europea de Radiodifusión presentó en 1995 la “Carta de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en la Radiodifusión”; la Comisión Europea publicó los informes “Pekín +5” (2000) y “Pekín +10” (2004) y “De Pekín a Bruselas: una historia inconclusa” (2010).

Actualmente la Unión Europea está implicada en la Estrategia para la Igualdad 2010-2015, publicada a través de la Comunicación (2010) 491, que insta a actuar sobre las deficiencias persistentes en cuanto a los puestos de toma de decisión, por seguir estando las mujeres infrarrepresentadas en las sillas de mando a pesar de suponer más de la mitad de la fuerza laboral. No obstante, en este documento no se hace mención directa a la situación de la industria de los medios (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2013).

7. Situación de la mujer en los medios

La International Women’s Media Foundation publicó en 2011 el “Informe Mundial sobre la situación de la mujer en los medios” (*Global Report on the status of women in the news media*, original en inglés) en el que se analizaron 522 empresas de 59 es-

tados, 13 de ellos de la Unión Europea. El estudio reveló que los hombres ocupaban la gran mayoría de los puestos en los consejos redactores y en la alta dirección en un 74,1 y un 72,7 por ciento, respectivamente. En cuanto a la jerarquía intermedia, los hombres asumían un 71,3 por ciento de los puestos. En resumidas cuentas, los hombres ocupan las tres cuartas partes de los sillones de la alta dirección.

Desde el punto de vista estrictamente europeo, y atendiendo a la situación de las radiotelevisión públicas, estos datos han sido reafirmados en 2012 a través del informe del European Institute for Gender Equality citado anteriormente, según se recoge en la Tabla 2.

Tabla 2. Representación de la mujer (%) en las radiotelevisión públicas de la Unión Europea en 2012.

REPRESENTACIÓN MUJER (%) RADIOTELEVISIONES PÚBLICAS UE EN 2012		
Nivel	Hombres	Mujeres
Máxima dirección	78%	22%
Alta dirección	74%	26%
Media dirección	66%	34%
Media-baja dirección	64%	36%
Baja dirección	65%	35%

Fuente: European Institute for Gender Equality (2012)

Esta segregación en los medios de comunicación públicos y el estancamiento en la carrera de las mujeres en la escala de toma de decisiones ha contribuido a crear brechas de desigualdad en la remuneración (Robinson, 2005), con diferencias de hasta un 17 por ciento de media en la Unión Europea (Eurostat, 2010).

Una aproximación más local revela que tan solo ocho Estados miembros de la Unión Europea contaban en 2012 con legislación sobre igualdad de género (European Institute for Gender Equality, 2013): Austria, Dinamarca, España, Estonia, Irlanda, Portugal, Reino Unido y Suecia.

En Austria, la ley que regula la radiotelevisión pública estatal Österreichischer Rundfunk (ORF) contiene una sección sobre igualdad de género que hace hincapié en la paridad de oportunidades. En Dinamarca se aplicó en 2008 una Carta para promover el incremento del número de mujeres en puestos de mando en distintos sectores, entre ellos el de los medios. En todo caso, se trata de un documento basado en una recomendación y no en un mandato. Por su parte, en Estonia existe una ley de igualdad para el garante de la equidad en todos los ámbitos de la vida social. Esta regulación general incluye a las empresas de comunicación.

En España se aprobó en 2007 la *Ley 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, que se ocupa del derecho a la igualdad de oportunidades laborales. Además, contempla el deber de negociar planes de paridad en las empresas de más de doscientos cincuenta empleados, cuya implantación se estima voluntaria en pequeñas y medianas empresas.

En Irlanda, las radiotelevisión públicas RTÉ y TG4 están reguladas por la *Ley de Radiodifusión* de 2009, que estipula que la composición de sus Consejos de Administración –de doce y once miembros respectivamente– debe incluir al menos cinco

hombres y cinco mujeres. Además, la Autoridad de Radiodifusión de Irlanda tiene la obligación legal de alcanzar el equilibrio de género en todos sus órganos de decisión.

El “Plan Nacional de Igualdad, Género, Ciudadanía y No Discriminación 2011-2013” de Portugal promueve la igualdad y la representación no estereotipada en los medios de comunicación, para permitir la visibilidad y expresión de las mujeres. En el Reino Unido todo medio de comunicación con licencia para emisión está obligado a promover la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres. Por su parte, en Suecia la *Ley de Discriminación* prohíbe todo tipo de desigualdad.

Al margen del plano legislativo, la Responsabilidad Social Corporativa desarrolla la vía de la autorregulación en el seno de las organizaciones empresariales, entendida como la posibilidad de que los agentes económicos, interlocutores sociales, organizaciones no gubernamentales o asociaciones cívicas adopten para sí directrices comunes (códigos de conducta o acuerdos sectoriales) (Parlamento Europeo, 2013).

La Responsabilidad Social Corporativa es definida como el conjunto de habilidades que permite la creación de condiciones en las empresas para vivir y sobrevivir de la forma más sostenible en entornos competitivos y sostenibles (Carvalho e Filipe, 2010), con el continuo compromiso al desarrollo económico y a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como de la comunidad en general (World Business Council for Sustainable Development, 2010).

8. La mujer en las RTV públicas europeas

A continuación se presentan los resultados de la investigación en dos vertientes: por una parte los datos sobre las cotas femeninas en los órganos de gobernanza de las corporaciones analizadas y por otra parte el contenido de sus políticas de autorregulación en materia de igualdad, desarrolladas a través de la Responsabilidad Social Corporativa.

8.1. La mujer en los órganos de gobernanza

La primera fase de la investigación se ha centrado en dibujar la composición de los órganos de gobernanza –consejos de administración– y de gestión –direcciones y órganos ejecutivos– de las radiotelevisiónes públicas estatales de la Unión Europea, con los datos más recientes, de febrero de 2014.

De las veinticinco corporaciones analizadas, diecisiete ofrecen de forma transparente información sobre la composición de sus órganos de dirección, aunque con diferentes niveles de detalle. Las ocho restantes incumplen los requisitos básicos de transparencia: ORF de Austria, MTV de Hungría, RAI de Italia, LTV de Letonia, LRT de Lituania, PBS de Malta, CT de República Checa y TVR de Rumanía.

A través de la investigación se obtuvieron los datos de treinta órganos de gestión, con un total de 335 miembros, de los cuales 94 son mujeres, es decir un 28 por ciento. El órgano con más puestos de mando femeninos es el Consejo de la Televisión de la ZDF alemana, con 21, si bien de un total de 71 miembros, es decir, un 30 por ciento del total; seguido del Consejo de Administración de la SVT sueca, con siete miembros femeninos de un total de 13, es decir un 54 por ciento. También revelan porcentajes superiores al 50 por ciento la Junta Directiva de VRT belga, con tres mujeres de cinco miembros, y la Junta Directiva de la DR danesa, con cinco de ocho.

Tabla 3. Composición órganos de gestión y gobernanza de las corporaciones estatales de radiotelevisión pública de la Unión Europea.

RTV PÚBLICA			COMPOSICIÓN ÓRGANOS DE GOBERNANZA Y GESTIÓN						
TV	País	Órgano	Total			Mujeres		Hombres	
			Miembros	Número	Edad media	Profesión	Número	Edad media	Profesión
ZDF	Alemania	Consejo de Administración	14	3	70	1 periodista/1 política/1 profesora	13	63	7 políticos/3 profesores/1 representante empresarial
		Consejo de la Televisión				9 políticas/1 abogada/1 profesora de universidad/1 funcionaria/3 profesoras/2 periodistas/2 ejecutivas/1 productora/1 socióloga	50	57	5 abogados/2 periodistas/23 políticos/2 ecologistas/2 ejecutivos/1 representante asociación víctimas estalinismo/2 profesores de universidad/1 profesor/4 periodistas/1 funcionario/2 representantes religiosos/1 ingeniero agrónomo/1 teólogo/1 productor/1 historiador/1 sindicalista
ORF	Austria								
RTBF	Bélgica	Consejo de Administración	15	4	50	1 doctora en sociología/3 políticas	11	53	1 profesor universitario/1 sindicalista/4 periodistas/1 trabajador social/3 economistas/1 abogado
VRT	Bélgica	Consejo de Administración	12	4	57	1 abogada/1 experta marketing/2 periodistas	8	59	1 abogado/1 profesor universitario de economía/1 bibliotecario/2 ejecutivos/1 escritor/1 político/1 publicista
		Junta Directiva	5	3	46	3 ejecutivas	2	52	1 periodista/1 experto marketing
CyBC	Chapre	Consejo de Administración	9	1	53	1 economista	8	50	1 periodista/1 abogado/4 economistas/1 arquitecto/1 pedagogo
		Junta Directiva	5	0			5		
DR	Dinamarca	Consejo de Administración	11	2	50	1 periodista/1 teóloga	9	63	1 abogado/1 escritor/1 sociólogo/4 periodistas/1 técnico de televisión/1 ejecutivo
		Junta Directiva	8	5	48	2 abogadas/3 periodistas	3	46	1 economista/1 periodista/1 publicista
STV	Eslovaquia	Consejo de Administración	9	2	60	2 periodistas	7		3 periodistas/2 abogado/1 sacerdote/1 economista
RTVSLO	Eslovenia	Consejo de Administración	11	2			9		
RTVE	España	Consejo de Administración	9	3	71	3 periodistas	6	59	1 abogado/2 periodistas/1 realizador/1 político/1 ingeniero
ERR	Estonia	Consejo de Administración	9	2	51	1 abogada/1 gestora cultural	7	40	2 periodistas/4 políticos/1 economista
		Junta Directiva	3	0			3	48	1 ingeniero/1 periodista/1 economista
		Consejo Consultivo	15	5	46	1 economista/1 productora musical/1 socióloga/1 abogada/1 pedagoga	10	46	1 ingeniero telecomunicaciones/3 economistas/5 periodistas/1 abogado
YLE	Finlandia	Consejo de Administración	7	3	53	1 periodista/1 profesora universitaria/1 traductora	4	60	1 economista/1 sociólogo/1 abogado/1 ejecutivo
		Junta Directiva	11	5	53	1 socióloga/2 economistas/1 periodista/1 abogada	6	51	3 ejecutivos/1 abogado/1 sociólogo/1 periodista
FT	Francia	Junta Directiva	16	1	67	1 periodista	15	55	8 periodistas/2 economistas/1 ejecutivo/1 ingeniero telecomunicaciones/1 politólogo/1 abogado/1 ejecutivo
		Consejo Ejecutivo	19	6	48	2 abogadas/1 experta marketing/1 ejecutiva/1 periodista/1 experta recursos humanos	13	52	5 periodistas/1 economista/4 ejecutivos/2 ingenieros telecomunicaciones/1 experto recursos humanos
MTV	Hungría								
RTÉ	Irlanda	Junta Directiva	13		57	1 artista/3 periodistas		53	1 sacerdote/1 cineasta/3 ejecutivos/1 abogado/3 periodistas
		Consejo Ejecutivo	9	2	47	1 economista/1 experta marketing	7	49	3 periodistas/1 productor/1 ingeniero telecomunicaciones/2 ejecutivos
RAI	Italia								
LTV	Letonia								
LRT	Lituania								
NL	Holanda	Consejo de Administración	5	2	55	1 consultora/1 profesora de universidad	3	61	1 ejecutivo/2 profesores de universidad
PBS	Malta								
TVP	Polonia	Consejo de Administración	3				3	56	2 periodistas/1 abogado
		Consejo de Vigilancia	5	1	58	1 economista	4	55	1 abogado/1 ejecutivo/1 periodista/1 economista
		Consejo Asesor	4	1	51	1 publicista	3	63	1 escritor/2 periodistas
RTP	Portugal	Consejo de Administración	3	1	37	1 economista	2	56	1 ejecutivo/1 ingeniero telecomunicaciones
		Consejo Fiscal	3	0			3	50	1 abogado/2 economistas
BBC	R. Unido	Consejo de Administración	16	3	53	1 ejecutiva/1 economista/1 experta recursos humanos	13	53	4 periodistas/1 productor/1 politólogo/1 creativo/4 ejecutivos/1 productor/1 investigador de medios/1 experto en marketing
		Consejo Ejecutivo	11	5	57	3 ejecutivas/1 periodista/1 profesional de recursos humanos	6	51	2 ejecutivos/1 economista/1 periodista/1 productor/1 politólogo
CT	R. Checa								
TVR	Romania								
SVT	Suecia	Consejo de Administración	13	7	51	1 ejecutiva/2 periodistas/1 creativa/1 secretaria/1 administrativa/1 trabajadora social	6	44	1 economista/3 periodistas/1 ejecutivo/1 creativo

Fuente: elaboración propia, datos corporaciones (2014)

Cabe destacar que la presidencia de los Consejos de Administración de las corporaciones RTBF belga, y de las Juntas Directivas de la VRT belga, DR danesa e YLE finesa están ocupadas actualmente por mujeres. En el lado opuesto, no hay consejeras en la Junta Directiva de la ERR estonia ni en el Consejo Fiscal de la RTP portuguesa.

La media de edad de las mujeres directivas en las corporaciones estatales de radiotelevisión pública se sitúa, a febrero de 2014, en los 54 años, mientras que en el caso de los hombres es algo más alta, alrededor de los 58 años. En cuanto a la profesión, el 26 por ciento de las directivas son periodistas, el 17 por ciento economistas y ejecutivas y el 14 por ciento políticas. En el caso de los hombres, coinciden las tres profesiones más representadas: el 25 por ciento son periodistas, el 20 por ciento economistas y ejecutivos y el 15 por ciento proceden del mundo de la política.

8.2. La mujer en las memorias de RSC

La segunda parte de la investigación, basada en el estudio de las memorias de Responsabilidad Social Corporativa, desveló en primer lugar que del total de radiotelevisiónes públicas estatales de la Unión Europea, tan solo seis publican regularmente informes de RSC: ZDF alemana, ORD austríaca, YLE finlandesa, RTÉ irlandesa, RTP portuguesa y BBC británica. Además, France Télévisions incluye anualmente un capítulo de RSC en su informe anual. En todo caso, en ninguna de ellas la cuestión de género se presenta como gran baluarte de las acciones en la vía laboral. De hecho, son solo cuatro las que dedican espacio a este ámbito de la RSC: las corporaciones de Alemania, Austria, Finlandia y Francia.

La última memoria de RSC publicada por la ZDF alemana en su página web se corresponde con el ejercicio de 2011, en el que contaba con una plantilla de 3.852 empleados, de los cuales el 50,8 por ciento eran mujeres, siendo el grupo de edad de 20 a 29 años el que registró el mayor porcentaje femenino, con un 56,2 por ciento. La evolución en el periodo 1989-2011 muestra un incremento porcentual de la presencia de la mujer de un 17,1 por ciento.

En el nivel de gestión empresarial los porcentajes cambian sustancialmente. En 2011 las mujeres representaban un 34,2 por ciento de los puestos de los órganos de dirección. Aún así, esta cifra es un 21,5 por ciento superior a la que se registraba en el mes de enero de 1997.

El informe de Responsabilidad Social Corporativa referido a 2011 dedica especial atención a la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, se presentan acciones para facilitar el cuidado de hijos como los servicios de guardería y jardín de infancia. En relación a la reducción de jornada laboral, subraya que en 1983 fue una opción de la echaron mano 62 empleados, mientras que en 2011 se acogieron a ella 735 empleados (661 mujeres y 74 hombres).

Desde el punto de vista profesional, la ZDF puso en marcha en 1994 el Plan de Igualdad, para preservar la igualdad de oportunidades en la formación de la plantilla y alentar el incremento de la representación femenina en todos los niveles de la organización. En esa misma línea, colabora con numerosas organizaciones profesionales de mujeres y desde 2009 financia conjuntamente con ARD los premios “Mujeres y me-

dios de comunicación”. La ZDF también participa como asociada en el Pacto Nacional para la Mujer en las profesiones de relacionadas con las matemáticas, la informática, las ciencias naturales y la tecnología.

La radiotelevisión pública estatal austríaca ORF contaba en sus filas en 2011 con 4.103 empleados, incluyendo colaboradores. La proporción de mujeres en el conjunto del grupo empresarial era del 42 por ciento, porcentaje que caía hasta el 20 por ciento si hablamos de los órganos de dirección.

La memoria de Responsabilidad Social Corporativa publicada en 2011 revela los planes de acción de la organización en cuanto a la conciliación del trabajo y la familia, con permisos y reducciones de jornada laboral. Asimismo, ofrece servicio de guardería y oportunidades de teletrabajo en ciertos departamentos. Se trata de medidas que afectan por igual a mujeres y hombres, de hecho no hace referencia el informe a ninguna medida de discriminación positiva femenina.

En Finlandia, la YLE tenía en 2012 una plantilla compuesta por 3.103 personas en la que las mujeres representaban alrededor del 50 por ciento. Se trata de la corporación de radiotelevisión pública estatal de la Unión Europea con las medidas más claras en el ámbito de la igualdad de género, tal y como se contempla a través de la memoria de Responsabilidad Social Corporativa para ese año. El objetivo es, según el informe “crear un clima que muestre que somos una empresa con igualdad de oportunidades”.

En este sentido, aclara que las mujeres cobraban en 2012 el 96,2 por ciento del salario medio de los hombres, y explica que la diferencia se debía a la variedad de las tareas que, en todo caso, está en camino de ser eliminada.

En cuanto a los puestos de alta dirección, las mujeres ocupaban el 47 por ciento de las sillas. Por departamentos, mientras que la producción periodística se basaba en un cincuenta por ciento en trabajo femenino, en otras áreas la distribución por género era más desequilibrada, según reconoce la propia organización. Por ello se ha convertido en una cuestión a tener en cuenta ante las nuevas contrataciones y en los procesos de rotación de personal.

El Consejo de Administración de YLE aprobó en febrero de 2012 un nuevo plan de igualdad para el periodo 2012-2014, basado en la Ley de Igualdad finlandesa, con el objetivo de que en todas las tareas de la organización exista una proporción de hombres y mujeres que oscile entre el 40 y el 60 por ciento.

France Télévision recoge en su informe anual de 2012 un resumen de las acciones de su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa en materia de igualdad de oportunidades. En lo que se refiere a la paridad entre mujeres y hombres, se señala que las proporciones son premeditadas en los procesos de reclutamiento de personal y en la gestión de las carreras profesionales de sus empleados. La corporación muestra su intención de que la paridad sea la norma general en todos los departamentos. Para ello, adoptó un principio de sistematización y trazabilidad que se aplica tanto en las entrevistas a futuras incorporaciones como en las reuniones anuales de balance.

Las corporaciones RTE de Irlanda y RTP de Portugal no recogen información sobre planes de acción en materia de igualdad en las últimas memorias de Responsabilidad Social Corporativa publicadas en sus sitios web, de 2009 y 2012, respectivamente.

La plantilla de la radiotelevisión pública estatal portuguesa contaba en 2012 con 2.036 trabajadores, de los cuales el 61 por ciento eran hombres y el 39 por ciento mujeres.

La británica BBC tampoco presenta en su última memoria de RSC (2011-2012) información alguna en materia de igualdad, si bien ofrece datos que revelan los niveles en los que se encuentra la presencia de la mujer. Del total de la plantilla en 2012, el 49 por ciento eran mujeres, mientras que en los puestos de dirección, el 37 por ciento de los puestos eran femeninos.

9. La mujer en las RTV públicas españolas

La Constitución Española señala en el artículo 20.3 que “la ley regulará la organización y control parlamentario de los medios de comunicación social dependientes del Estado o de cualquier ente público y garantizará el acceso a estos medios de grupos sociales y políticos significativos, respetando el pluralismo de la sociedad y de las diversas lenguas de España”. Por cuanto a la igualdad, el artículo 14 proclama que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Asimismo, la *Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal*, en sus artículos 9 y 10, estipula que “la administración y gobierno de la Corporación RTVE corresponderá al Consejo de Administración, cuyos miembros “serán personas físicas con suficiente cualificación y experiencia profesional, procurando la paridad entre hombres y mujeres en su composición”.

La *Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual*, establece en el Capítulo I del Título V, en su artículo 46 sobre el Consejo Estatal de Medios Audiovisuales (CEMA), que “la selección del personal se realizará mediante convocatoria pública y de acuerdo con sistemas basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad”.

La investigadora Ana López Cepeda (2010) resalta que las leyes de desarrollo de las radiotelevisiónes públicas, a nivel estatal y autonómico, previenen, con diferentes fórmulas, el control pluralista y democrático externo a través de las Comisiones de Control Parlamentario. Antes de la publicación de la *Ley 7/2010 General de Comunicación Audiovisual*, que contemplaba la creación CEMA a nivel estatal, el control de la radiotelevisión pública estatal se ejercía a través de varios órganos: Directores Generales, Consejos de Administración, Consejos Asesores, Comisiones de Control Parlamentario y Tribunales de Cuentas (para la parte financiera).

Las recomendaciones europeas, varias veces instadas a España desde el Parlamento y Consejo de Europa, demandaron la creación de autoridades independientes del audiovisual, con competencias sobre los medios de titularidad pública y privada. En Europa hay tres grandes modelos: el convergente británico (OFCOM) para telecomunicaciones y audiovisual; el sectorial enfocado a los contenidos (CSA francés); y un tercero más híbrido (Alta Autoridad de Italia o ERC de Portugal). Las Comunidades Autónomas de Cataluña y Andalucía han creado sus respectivos consejos audiovisuales siguiendo el modelo francés. Y también se han regulado, aunque sin puesta en funcionamiento, propuestas de órganos similares en Castilla y León, Baleares, Canarias y Galicia.

La profesora Ana Azurmendi (2010) sostiene que se podría haber trasladado el sistema alemán para articular la coordinación de la regulación estatal y autonómica, ya que habría sido suficiente con crear órganos de negociado entre las autoridades autonómicas para los asuntos de dimensión estatal. En su opinión, la razón más fuerte que puede explicar la previsión de creación, a partir de la *Ley 7/2010 General de Comunicación Audiovisual*, del Consejo Estatal de Medios Audiovisuales pudo ser que las grandes televisiones privadas encontraban más seguridad en un único interlocutor central que en diecisiete autonómicos.

Pero el CEMA no llegó a crearse porque su regulación en la ley 7/2010 fue derogada en 2012 y sustituido por la Sección Audiovisual de la Comisión Nacional de Mercados y Competencia (CNMC), una especie de suprarregulador convergente de telecomunicaciones, energía, comunicaciones y otros sectores afectados por el control de la competencia que dicta la normativa europea, formado por diez miembros, cuatro de los cuales son mujeres. El audiovisual tiene un único consejero, Eduardo García Matilla, en la CNMC frente a los nueve que preveía el CEMA. A nivel autonómico, el Consejo Audiovisual de Andalucía está compuesto por once miembros, de los cuales seis son mujeres –incluida la presidenta–, mientras que el catalán está integrado por tres hombres y tres mujeres.

En lo que respeta a la paridad entre hombres y mujeres, en España la transposición de las normativas europeas (Tratado de Ámsterdam y Tratado de Roma) se desarrolló a través de la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, a través de la incorporación de dos directivas, la 2002/73/CE y la Directiva 2004/113/CE.

El Capítulo II del Título V de esta normativa regula la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de los consejos de administración de empresas en cuyo capital participe. En cuanto a la autorregulación, el Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad y se incluye el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles. La finalidad de esta medida es que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional.

Desde el punto de vista empírico, en este estudio se han identificado los porcentajes que reflejan la presencia de la mujer en las corporaciones de radiotelevisión pública estatal (RTVE) y de las Comunidades Autónomas españolas. De este modo, se ha acudido a las páginas web de las catorce organizaciones que actualmente operan en el Estado para comprobar su grado de transparencia y conocer la composición de sus órganos de gestión y gobernanza. No se entra en el análisis e inclusión de los datos de los Consejos Asesores por su carácter mucho más representacional que orgánico.

Sobre el nivel de transparencia de los órganos de gobernanza y gestión, la mayoría de las radiotelevisiónes públicas españolas, salvo las del Principado de Asturias y Comunidad de Madrid, cumplen con los estándares mínimos de referencia en sus respectivas páginas web. Además, las corporaciones de Extremadura, Euskadi, Islas Ba-

leares y Galicia señalan sus áreas directivas y las personas que las gestionan, aunque no se incluyen en esta investigación por no tratarse de órganos directivos como tal.

La información recabada sobre catorce consejos de radiotelevisión en el conjunto del Estado español revela que 46 de sus 160 integrantes son mujeres, es decir un 29 por ciento, según los datos presentados en la Tabla 4. Se trata de un porcentaje ligeramente superior al obtenido del análisis de los órganos de gestión y gobernanza de las corporaciones estatales públicas de la Unión Europea.

Tabla 4. Composición órganos de gestión y gobernanza de las corporaciones de radiotelevisión pública de las Comunidades Autónomas de España.

RTV PÚBLICA CC.AA			COMPOSICIÓN ÓRGANOS DE GOBERNANZA Y GESTIÓN						
TV	Comunidad Autónoma	Órgano	Total			Mujeres		Hombres	
			Miembros	Número	Edad media	Profesión	Número	Edad media	Profesión
RTVA	Andalucía	Consejo de Administración	17	6	54	3 periodista/1 profesora universidad/2 políticas	11	54	6 políticos/2 periodistas/1 maestro/2 abogados
RTVC	Canarias	Consejo de Administración	8	0	—	—	8	54	1 periodista/4 políticos/1 sociólogo/2 ejecutivos
CCMA	Cataluña	Consejo de Administración	5	1	52	1 psicóloga	4	60	2 ejecutivos/1 abogado/1 político/1 periodista
RTVM	Castilla la Mancha	Consejo de Administración	14	5	47	3 políticas/ 1 periodista/1 procuradora	9	62	4 políticos/1 abogado/1 ingeniero agrónomo/1 empleado de banca/1 periodista/1 letrado mayor
Telemadrid	Comunidad de Madrid	Consejo de Administración	8	3	50	1 periodista/2 asesoras políticas	5	57	1 ejecutivo/2 periodistas/1 asesor político/1 sociólogo
RTRM	Región de Murcia	Consejo de Administración	8	2	60	1 política/1 periodista	6	—	1 almirante/2 políticos/1 cirujano/1 abogado/1 politólogo
CARTV	Aragón	Consejo de Administración	19	4	54	1 empresaria/1 política/1 periodista/1 miembro Asociación Memoria Histórica	15	53	7 políticos/4 periodistas/1 empresario/2 abogados/1 sindicalista
CRTVG	Galicia	Consejo de Administración	12	3	47	1 profesora universidad/1 periodista/1 abogada	9	54	1 ingeniero industrial/6 periodistas/1 abogado/1 sindicalista
RTPA	Asturias	Consejo de Administración	13	4	50	3 políticas/1 ejecutiva	9	57	5 políticos/1 ejecutivo/1 abogado/1 profesor universitario/1 periodista
EITB	Euskadi	Consejo de Administración	19	6	48	1 profesora de Comunicación/ 1 periodista/2 abogadas/1 política/1 lingüista	13	54	1 filólogo/5 profesores de Comunicación/2 periodistas/1 profesor de Economía/1 animador sociocultural/1 empresario/1 maestro/1 doctor en Sociología
EI3	Islas Baleares	Consejo de Administración	9	3	49	1 farmacéutica/1 profesora de Periodismo/1 profesora de Finanzas	6	57	1 político/1 propietario de una productora/2 profesores de Economía/1 empresario/1 maestro
Canal Extremadura	Extremadura	Consejo de Administración	10	4	55	1 catedrática de Derecho Internacional/3 políticas	6	56	6 políticos
RTVV *En liquidación	Comunidad Valenciana	Consejo de Administración	9	2	58	2 periodistas	7	55	2 ejecutivos/1 consultor político/1 banquero/2 periodistas/1 sociólogo
RTVE	España	Consejo de Administración	9	3	71	3 periodistas	6	59	1 abogado/2 periodistas/1 realizador/1 político/1 ingeniero

Fuente: Elaboración propia con datos de las web de corporaciones (2014)

En cuanto a la profesión, 14 de las 36 mujeres proceden del periodismo (38%), 13 políticas (36%) y 6 profesoras de diferentes disciplinas universitarias (17%). En el caso de los hombres, 37 de los 124 son políticos (29%), 22 son periodistas (18%) y 9 abogados (8%). La media de edad de las mujeres que ocupan cargos en los órganos analizados es de 53 años, mientras que la de los hombres es algo mayor, de 56 años aproximadamente.

A pesar de que se trata en todo caso de cargos de máxima o alta dirección, existen niveles. En ese sentido, de las catorce corporaciones analizadas, dos han nombrado en el último mandato a mujeres como directoras generales: EITB de Euskadi y Canal Extremadura. Con anterioridad ostentaron ese cargo mujeres en las de Cataluña, Valencia y Madrid.

Los objetivos de paridad vienen detallados en buena parte de las normativas que rigen las radiotelevisiónes autonómicas. *La Ley 18/2007, de 17 de diciembre, de la radio y televisión de titularidad autonómica* de Andalucía determina en su artículo 14 que “el Consejo de Administración se compone de quince miembros, todos ellos con reconocida cualificación y experiencia profesional, y observará una composición equilibrada entre hombres y mujeres. En Cataluña, la *Ley 11/2007, de 11 de octubre, de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales*, estipula en el artículo 11 que el Consejo aprobará, a propuesta del director o directora general, las plantillas y el organigrama de la corporación atendiendo a criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En Galicia, la *Ley 8/2011, de 9 de noviembre, de los medios públicos de comunicación audiovisual*, señala en el artículo 14 que “se procurará el equilibrio de géneros” en la composición del Consejo de Administración. En Extremadura, la *Ley 3/2008, de 16 de junio, reguladora de la empresa pública “Corporación de Medios Audiovisuales”*, recoge en el artículo 7 que el Consejo de Administración será designado “teniendo en cuenta criterios de pluralismo y representatividad política, así como la composición equilibrada entre hombres y mujeres”.

Ninguno de estos cuatro entes cumple los artículos que regulan la igualdad en cuanto a los órganos de gobernanza, como también ocurre en la corporación estatal RTVE. Por cuanto se refiere al resto de corporaciones, las leyes de creación de las radiotelevisiónes públicas de las Islas Canarias, Castilla y la Mancha, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, Aragón, Principado de Asturias, Euskadi, Islas Baleares y Comunidad Valenciana no hacen mención alguna a la paridad en los Consejos de Administración.

10. Conclusiones

Esta investigación gira en torno a cuatro objetivos a través de los cuales se pretende detallar la situación de la mujer en las corporaciones estatales de radiotelevisión pública de la mayoría de los estados miembros de la Unión Europea.

En base al primer objetivo, el de conocer la composición de los órganos de gestión y gobernanza de las radiotelevisión, se desprende que la mujer no logra superar de forma contundente la barrera que la separa de las redacciones hasta los puestos de máxima dirección. De hecho, las sillas ocupadas por mujeres en órganos de gobernanza suponen un 28 por ciento de media sobre el total, si bien es cierto que este porcentaje experimenta subidas desde el inicio del siglo XXI.

En todo caso, y en contestación al segundo objetivo, son puntuales los casos en los que mujeres ocupan los puestos de máxima dirección. De las diecisiete corporaciones europeas de las que se han obtenido datos, solo cuatro han nombrado mujeres como presidentas de los Consejos de Administración en el último mandato.

Para dar respuesta al tercer objetivo se ha realizado una indagación en las políticas europeas y en la legislación estatal. Es cierto que existen recomendaciones europeas y que ocho Estados miembros han dado pasos en la elaboración de normativas a favor de la igualdad de oportunidades, pero no se han plasmado sus dictámenes en la práctica. En ninguna de ellas, excepto en la irlandesa, se estipula número de componentes femeninos ni masculinos ni se detallan acciones para proyectar la participación de la mujer.

En cuanto al cuarto objetivo, relacionado con las acciones de autorregulación a través de la Responsabilidad Social Corporativa, se puede hacer un análisis muy similar al legislativo. De siete corporaciones que realizan acciones formalmente entendidas como RSC actualmente en la Unión Europea, solo dos (YLE y ZDF) promueven verdaderamente políticas de igualdad de género desde el punto de vista laboral, mientras que otras dos, FT de Francia y ORF de Austria, presentan actuaciones básicas en el plano de la equidad. El resto de corporaciones no llegan siquiera a hacer referencia a la promoción de la mujer en los puestos de alta dirección.

Es obvio que la mujer ha alcanzado, desde hace décadas, niveles de formación y de experiencia laboral en el campo del periodismo y la gestión empresarial idénticos a los del hombre, si bien continúa presente la cultura de sesgo machista que le impide avanzar en el trayecto hasta la cima, como demuestran los datos presentados.

El camino a recorrer es largo y complejo. Los órganos de gestión y gobernanza de las radiotelevisión públicas deben estar compuestos por personas que respondan a ciertos criterios de valía e independencia. Son importantes los avances legislativos y de autorregulación a favor de la equidad de género pero de poco sirven si no se proyecta una cultura corporativa que asuma la igualdad de oportunidades laborales de forma precisa, fundamentada y a largo plazo. La investigación, por nuestra parte, proseguirá en la indagación cualitativa sobre las causas y consecuencias que bloquean esa cultura corporativa.

11. Referencias bibliográficas

ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, Basilio (2012): *Desde mi campo: el libro del periodista*. Madrid, Imprenta de J. Pueyo. (Reedición en 2001: *O libro do xornalista*. Santiago, Lea-Laverde).

APM (2010): *Informe Anual de la Profesión Periodística*. Madrid, Asociación de la Prensa de Madrid.

AZURMENDI, Ana (2010): "Los Consejos Audiovisuales autonómicos ante la creación del Consejo Estatal de Medios Audiovisuales: CoAN, CAC y CAA versus CEMA", en RODRÍGUEZ VIRGILI, Jordi, (ed.): *Un renacentista del siglo XXI. Homenaje al Profesor Pedro Lozano Bartolozzi*. Pamplona, Eunzi, pp. 123-142.

BYERLY, Carolyn (2013): *The palgrave international handbook of women and journalism*. Hampshire, Palgrave Macmillan.

CARVALHO, J. Crespo y FILIPE, J. Cruz (2010): *Manual de estratégia: conceitos, prática e roteiro*, 3rd Ed. Lisboa, Edições Sílabo.

- CHAMBERS, Deborah; STEINER, Linda; and FLEMING, Carole (2004): *Women and journalism*. London & New York, Routledge.
- COSTA, Carmen y TÚÑEZ, Miguel (2009): “La mujer en los gabinetes de la administración pública gallega”, en PÉREZ-AMAT, Ricardo; NUÑEZ, Sonia; y GARCÍA, Antonio (coords.): *Identidad, género y comunicación corporativa*. Madrid, Fragua, vol. II, pp. 777-787.
- EUROPEAN BROADCASTING UNION (1995): “Conference on equal opportunities”, London: 3-5 May.
- EUROPEAN DATABASE ON WOMEN AND DECISION-MAKING (2001): “Women in Telecommunications”, en: www.db-decision.de/index_E.htm [Consulta: 7 de abril de 2014]
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2013): “Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media -Advancing gender equality in decision-making in media organisations”, in: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH3113742ENC-Women-and-Media-Report-EIGE.pdf> [Consulta: 8 de abril de 2014]
- EUROSTAT (2010): *Education Statistics*.
- FRANKS, Susan (2013): *Women and journalism*. London, New York, I.B. Tauris.
- GALLAGHER, Margaret (2001): *Gender Setting: New Agendas for Media Monitoring and Advocacy*. London, Zed Books.
- GALLAGHER, Margaret (2000): “Occupational Segregation Still Exists: Women in EU Public Broadcasting”, in CLICHE, Danielle; MITCHELL, Ritva; and WIESAND, Andreas (eds.): *Pyramids or Pillars: Unveiling the Status of Women in Arts and Media Professions in Europe*. Boon, ARCult Media, pp. 229-234.
- GALLAGHER, Margaret (1995): “An Unfinished Story: Gender Patterns in Media Employment”, *Mass Communication* 110. Paris, Unesco.
- INTERNATIONAL WOMEN’S MEDIA FOUNDATION (2011): “Global report on the status of women in the news media”, en: <http://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2013/09/IWMF-Global-Report.pdf> [Consulta: 15 de abril de 2014]
- LÓPEZ CEPEDA, Ana (2010): “Órganos de control y gestión de la radiotelevisión pública estatal y autonómica en España. A cualificación e profesionalidade de Directores xerais, Consellos de Administración, Comisións de Control Parlamentario e Consellos Audiovisuais”. Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela.
- McKINSEY & COMPANY (2013): “Women Matter 2012. Making the breakthrough”. Paris, McKinsey & Company.
- McKINSEY & COMPANY (2014): “Gender diversity in top management. Moving corporate culture, moving boundaries”. Paris, McKinsey & Company.

- ÖSTERREICHISCHER RUNDFUNK (2011): “Nachhaltigkeit IM ORF 2011”, en http://kundendienst.orf.at/unternehmen/public_value/nachhaltigkeitsbericht2011.pdf [Consulta: 2 de mayo de 2014]
- PETERS, Bettina (2001): “The Varied Pace of Women’s Progress”, *Nieman Reports*, Volume 55, No.4, pp. 97-99.
- RIVERO SANTAMARINA, Diana; MESO AYERDI, Koldo; y PÉREZ DASILVA, Jesús Ángel (2014): “Gestionar la pérdida de talento: responsabilidad social empresarial como herramienta para la incorporación en igualdad de mujeres y hombres a los medios de comunicación”. Bilbao, *Actas del Congreso de AE-IC Espacios de Comunicación*, pp. 186-200.
- ROBINSON Gertrude (2005): *Gender, journalism and equity: Canadian, U.S., and European perspectives*. Cresskill, Hampton Press.
- WOMEN’S MEDIA CENTER (2014): “The status of women in the U.S. Media 2014”, en http://wmc.3cdn.net/6dd3de8ca65852dbd4_fjm6yck9o.pdf [Consulta: 9 de abril de 2014]
- VAN ZONEN, Liesbet (1998): “One of the girls? The changing gender of journalism”. En CARTER, Cynthia; BRANSTON, Gill; and STUART, Allan (eds): *News, gender and power*. Nueva York, Routledge, pp. 33-47.
- YLEISRADIO (2013): “Vastuurapotti 2012”, en: <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2013/cae299ca8a2641aba149907aa237aa6f.pdf> [Consulta: 2 de mayo de 2014]
- ZWEITES DEUTSCHES FERNSEHEN (2012): “Mit Perspektive für alle. Gesellschaftliches Engagement und unternehmerische Verantwortung des ZDF 2011 – 2012”, en: <http://www.zdf.de/ZDF/zdfportal/blob/26292176/1/data.pdf> [Consulta: 2 de mayo de 2014]