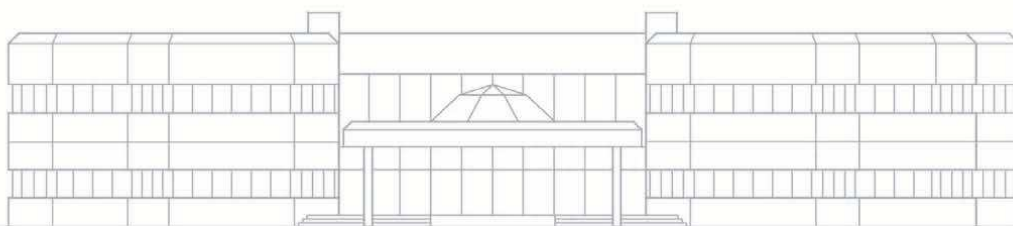


einf

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA

Máis de 35 anos

comprometidos co servizo público
de comunicación audiovisual de Galicia



C
R
T
V
G
2
0
2
3

**CORPORACIÓN
RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA, S.A.**

**ESTADO
DE
INFORMACIÓN NON FINANCIERA**

**INFORME DE VERIFICACIÓN
APROBACIÓN DE CONTAS**

EXERCICIO

2023

26.03.2024

einf

ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA

ÍNDICE.

	Páx.
I. INDICACIÓNS INICIAIS.	5
I.1. Xerais sobre o informe.	5
I.2. A CRTVG en cifras.	6
I.3. A CRTVG dunha ollada nos últimos 15 anos: período 2008-2023	7
I.4. Sobre a materialidade das cuestións tratadas.	8
II. CARACTERIZACIÓN, MODELO DE NEGOCIO E ACTIVIDADE DE SERVIZO PÚBLICO DA CORPORACIÓN RTVG NO SEU CONTEXTO ESTRATÉXICO E DE MERCADO.	13
II.1. Caracterización xeral.	13
II.2. Produtos e servizos.	13
II.3. A singularidade da Corporación RTVG como operador público no mercado.	15
II.4. Elementos de contexto, desafíos estratéxicos e liñas de evolución.	16
II.5. O significado, impacto e retorno social da actividade da Corporación.	18
II.6. A percepción social do servizo público.	20
II.7. Principais indicadores de audiencia.	24
ÁREAS DE INFORMACIÓN ESPECÍFICA	30
III. MEDIO AMBIENTE: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE.	33
III.1. Referencias xerais.	33
III.2. Referencias sobre consumo de auga.	34
III.3. Referencias sobre consumo enerxético.	35
III.4. Referencias sobre emisións de substancias á atmosfera.	38
III.5. Referencias sobre xestión de residuos sólidos e promoción dunha economía circular.	40
III.6. Referencias complementarias.	40
IV. PERSOAL: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS RELATIVOS Á XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	43
IV.1. Emprego; distribucións máis relevantes do persoal.	43
IV.2. Despedimentos.	59
IV.3. Remuneracións e consideracións sobre fenda salarial.	59

	Páx.
IV.4. Diálogo social e negociación colectiva.	63
IV.5. Organización do tempo de traballo e medidas relacionadas; absentismo.	65
IV.6. Políticas de conciliación da vida persoal e profesional dos/as traballadores/as.	67
IV.7. Saúde e seguridade laborais.	70
IV.8. Formación.	75
IV.9. Xestión da diversidade.	78
IV.10. Promoción da igualdade.	80

V. CONTROL DA ACTIVIDADE: PRINCIPIOS, OBRIGAS, CRITERIOS E MEDIDAS. 83

V.1. Referencias xerais.	83
V.2. Principios inspiradores da actividade da Corporación RTVG.	84
V.3. Fórmulas de control específicas da Corporación RTVG.	84
V.4. Controis derivados da Execución da Lei 1/1999, do Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia.	86
V.5. Controis operativos na contratación.	86
V.6. Medidas de transparencia sobre actividade contractual e estado financeiro	88
V.7. Controis asociados á execución operativa do “Real Decreto Lexislativo 1/2010, do 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital”.	89
V.8. Medidas de regulación propia da adquisición de programas destinados a comunicación audiovisual.	90
V.9. Controis asociados ao cumprimento da normativa de comunicación audiovisual.	90
V.10. Protección de datos, confidencialidade, seguridade para o uso informático e o uso de redes sociais.	90
V.11. Controis e autorregulación de carácter ético.	91
V.12. Actuacións asociadas ao cumprimento das obrigas de transparencia e publicidade na actividade pública establecidas na “Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno” e a “Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, e autorregulación de carácter ético”.	93
V.13. Política de prevención de delitos.	94
V.14. Plan de Control e Xestión de Riscos.	95

VI. RESPONSABILIDADE SOCIAL. 99

VI.1. Referencias xerais.	99
VI.2. Cláusulas sociais, sub-contratación e provedores/as.	101
VI.3. #AcciónsG	104
VI.4. Igualdade	107
VI.5. Accesibilidade	113
VI.6. Comunicación coa sociedade	116

ÍNDICE DE REFERENCIAS Á LEI 11/2018 121

I. INDICACIÓNS INICIAIS

I.1. Xerais sobre o informe

Este Estado de Información Non Financeira da Corporación RTVG relativo ao exercicio 2023 elabórase en atención ao disposto na “Lei 11/2018, de 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de xullo, e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade”.

Na súa confección tívose en conta o requirido polo texto legal citado e, ao tempo, tomáronse como referencia de criterios estándares seleccionados da “Global Reporting Initiative” -en diante GRI-, o Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable e outras pautas internas e externas, estas de uso común no ámbito internacional para a elaboración de informes de sustentabilidade.

Esa suma de indicacións, referencias e criterios adaptáronse á singularidade da Corporación RTVG desde o punto de vista da información de control que xera en razón da súa natureza, características, actividades, da súa propia normativa interna e da de rango xeral que lle é de aplicación, así como das prácticas derivadas destas.

A elaboración do presente informe levouse a termo realizando unha compilación ordenada de datos e informacións procedentes das distintas instancias da Corporación -Servizos, Subdireccións de Departamento, Departamentos e Áreas, ás que cumpríu subministralos en función das súas competencias na actividade da organización. O proceso de compilación respondeu a unha pauta de avaliación interna.

Esa información requirida, articulada en bloques temáticos a xeito de capítulos con un ou varios epígrafes, preséntase acompañada doutra de valor explicativo que contribúe a un mellor entendemento da realidade da Corporación nas materias tratadas. Ademais, no desexo de deixar constancia da atención ao disposto no artigo Primeiro.6 da devandita Lei 11/2018, como xeito de localizar a información demandada dentro da compilación que supón o texto, un capítulo final complementario de orde instrumental, composto por unhas táboas índice, relacionando en cada caso os estándares GRI que se entendeu que debían considerarse en atención ao detallado na norma citada.

I.2. A CRTVG en cifras.

Os principais indicadores de xestión no exercicio 2023 sintetízanse nos seguintes datos:

**Resultado
orxamentario**

+2,1

millóns de euros

**Débeda
bancaria**

0

euros

**Achegas da
Comunidade Autónoma**

107.140.351¹

euros

**Compras e servizos
exteriores**

56,2

millóns de euros

**Gastos de
persoal**

52,8

millóns de euros

Investimentos

6,4

millóns de euros

**Persoal
Medio**

882,9

traballadores/as

**Custe por
habitante**

42,9

euros

Cota de pantalla

11,9%

**Visualizacións de contidos
en canles dixitais**

569.711.991



1. Resultarían 119.013.494 euros incluíndo as achegas finalistas destinadas a tributos para financiar a problemática do IVE.

2008-2023

I.3: A CRTVG DUNHA OLLADA

		2008	2023
1 ACTIVIDADE	Resultado da provisión do servizo público de comunicación audiovisual de Galicia	TVG: 4º posición	TVG: 2º posición
		RG: 4º posición	RG: 3º posición
2 ORZAMENTO	Orzamento da Corporación RTVG, S.A.	142 MILLÓNS €	116 MILLÓNS €

- » Máis e mellores servizos a un menor custo
 - » Lingua
- » Identidade cultural propia
 - » Diversidade
 - » Competitividade
 - » Valor social
 - » Valor económico
 - » Proximidade

		2008	2023
3 PATRIMONIO	Situación patrimonial -patrimonio neto-	30 MILLÓNS €	49 MILLÓNS €
4 FINANCEIRO	Endebemento neto	-26 MILLÓNS €	+20 MILLÓNS €
	Débeda bancaria	-32 MILLÓNS €	0
5 DÉFICIT	Situación financeiro patrimonial da Corporación pola acumulación de déficits de tesourería non orzamentados	-51 MILLÓNS €	-6 MILLÓNS €

- » Mellora patrimonial, económico, financeira
- » Desaparación da débeda bancaria

	2008	2023
6 CUSTO POR HABITANTE		
Custo da provisión do servizo audiovisual público por habitante	51 €	43 €
7 CUSTO POR PUNTO DE SHARE		
Custo da provisión do servizo audiovisual público por punto de share das Tvs Autonómicas en relación a media das 6 TVs históricas da FORTA	FORTA 18 MILLÓNS €	CRTVG: 10 MILLÓNS €

- » Xestión comprometida coa eficiencia
- » Sentido empresarial

	2008	2023
8 PERSOAS TRABALLADORAS		
Evolución do cadro de persoal	Persoal laboral: 937 Persoal directivo: 52	Persoal laboral: 846 Persoal directivo: 37
Estabilidade no emprego	557 persoas traballadoras indefinidas ou fixas	742 persoas traballadoras indefinidas ou fixas

- » Emprego estable, de calidade e con igualdade de oportunidades
- » Coherencia do cadro de persoal autorizado cos efectivos reais

	2008	2023
9 TECNOLOXÍA MODERNIZACIÓN		
Difusión dos contidos audiovisuais	Analóxico	Dixital con novos desenvolvementos de produtos e mercados

- » Innovación, igualdade dixital, foco nas persoas e liderado dixital

10 FUTURO: PARES SÓLIDOS

» AUDIENCIA, SANEAMENTO ECONÓMICO FINANCEIRO E PATRIMONIAL, INNOVACIÓN E LIDERADO DIXITAL

I. Indicacións iniciais

I.4. Sobre a materialidade das cuestións tratadas.

En canto á materialidade relativa aos cinco bloques de información que regula a Lei 11/2008, débese sinalar que no caso concreto da Corporación RTVG esta é baixa nas cuestións medio ambientais e nas relativas a dereitos humanos, media no bloque de loita contra a corrupción e suborno -tendo os controis implantados nela por iniciativa propia e mais dos que é obxecto “de oficio” pola súa condición de empresa pública- e alta nas cuestións sociais e as relativas ao persoal, dada a importancia que teñen por unha banda as persoas traballadoras como elemento capital da súa actividade e, por outra, a cidadanía como destinataria desa actividade.

Respecto desta determinación da materialidade débese aclarar que existen cuestións de gran relevancia xeral -dereitos humanos ou medio ambientais- que polo ámbito territorial da súa acción e pola propia actividade da Corporación RTVG non son materiais para ela.

Unha aproximación resumida á materialidade das cuestións tratadas neste informe derívase da consideración da relevancia estratéxica dunha serie de eixes correspondentes a catro dimensións da identidade actividade corporativas. Esa relevancia resulta da combinación nunha matriz da que, dun lado, lle asigna, graduándoa en catro niveis, a propia Corporación e, doutro, da que nunha escala de 1 a 10. A determinación dos valores nesa segunda escala resulta dunha investigación levada a cabo utilizando a metodoloxía Delphi mediante un cuestionario realizado a un panel de expertos e aos grupos de interese da Corporación. Para considerar esa matriz, desde o punto de vista da formulación e atribución de relevancia por parte da Corporación a eses eixes débese ter en conta que:

- » As catro dimensións en que se agrupan son:
 - › A, Identidade e goberno corporativo.
 - › B, Servizo público e actividade.
 - › C, Recursos humanos.
 - › D, Proxección social.

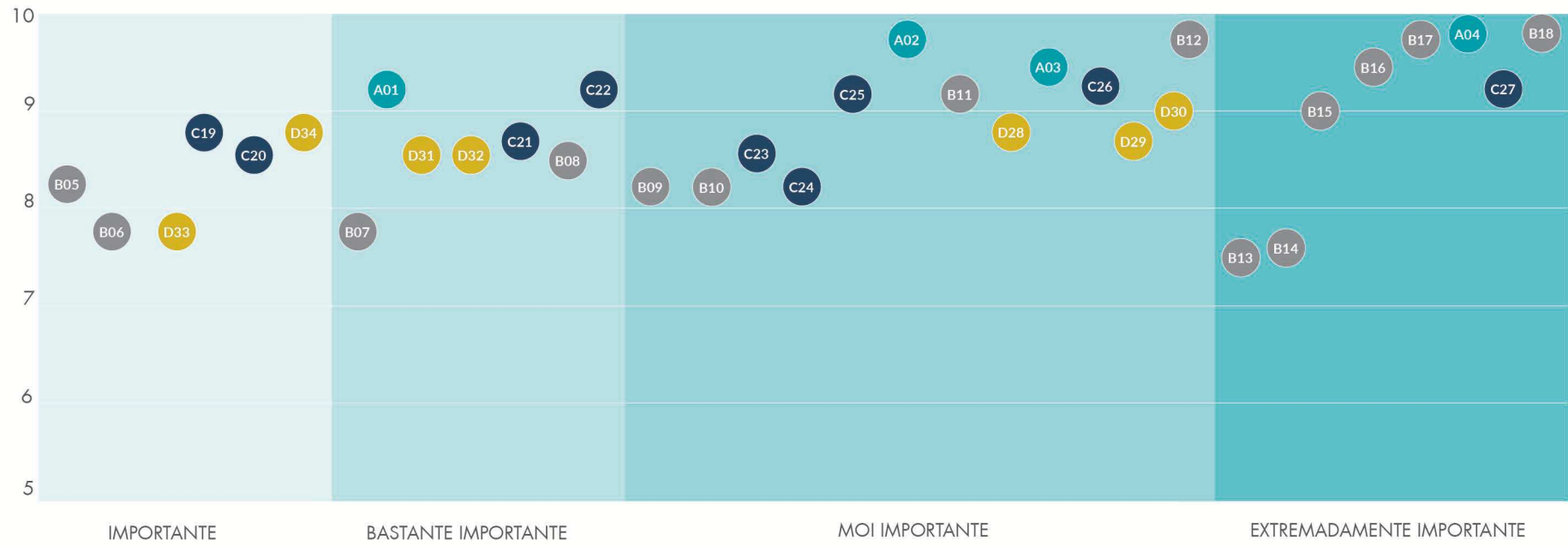
- » A maior parte dos eixes correspóndense con determinados criterios GRI.

- » Se agruparon en catro niveis de relevancia estratéxica:
 - › Importante.
 - › Bastante importante.
 - › Moi importante.
 - › Extremadamente importante.

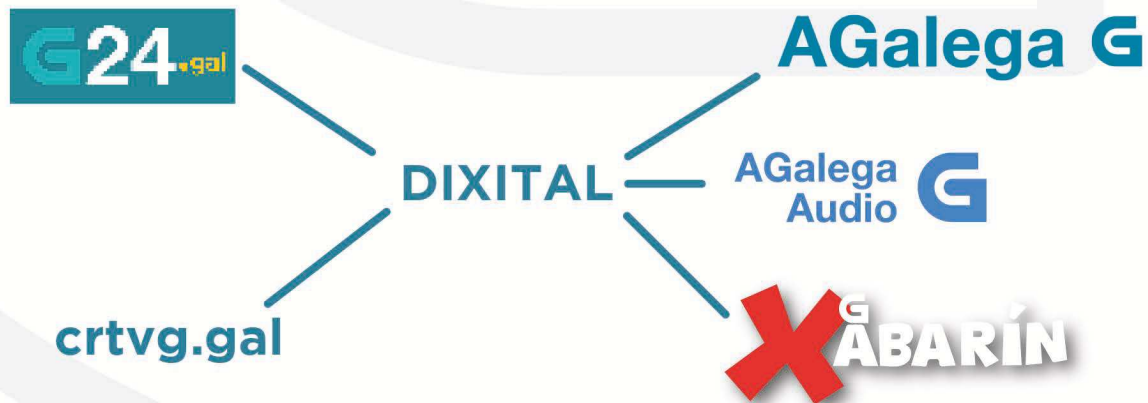
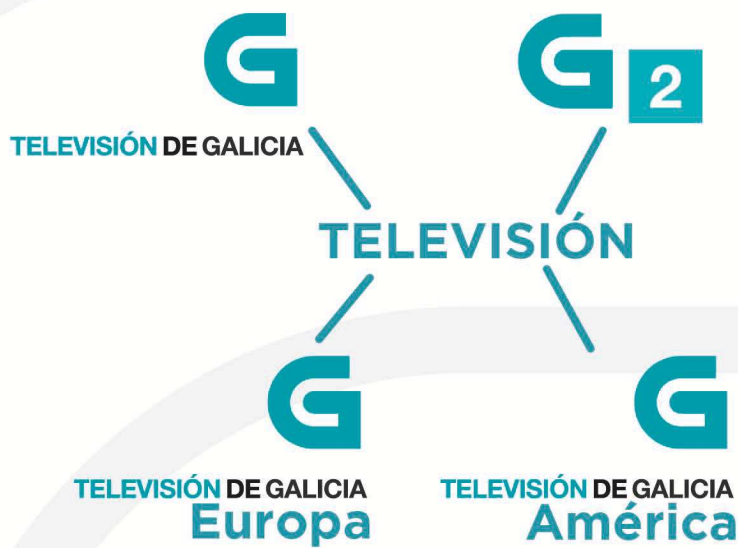
- » Se ordenaron dentro deles tamén por relevancia estratéxica, identificando cada eixe na serie resultante cun código formado por un número ordinal do 1 ao 34 antecedido en cada caso pola letra maiúscula da dimensión á que corresponden.

DIMENSIÓN	EIXES DE IDENTIDADE E ACTIVIDADE	CRITERIO GRI	DIMENSIÓN	EIXES DE IDENTIDADE E ACTIVIDADE	CRITERIO GRI
A: IDENTIDADE E GOBERNO CORPORATIVO	A01 Control e fiscalización	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 205 Anticorrupción 419 Cumprimento socioeconómico	C: RECURSOS HUMANOS	C19 Contorna de traballo	403 Saúde e seguridade no traballo
	A02 Transparencia e bo goberno	2-1 Perfil da organización 3-3 Enfoque de xestión 205 Anticorrupción 419 Cumprimento socioeconómico		C20 Participación do persoal	2-1 Perfil da organización 402 Relacións entre o persoal e a dirección 403 Saúde e seguridade no traballo
	A03 expresión e construción da identidade colectiva de Galicia	Ø		C21 Retribución axeitada	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 405 Diversidade e igualdade de oportunidades
	A04 Prestación dun servizo público	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 419 Cumprimento socioeconómico		C22 Formación	404 Capacitación e formación
B: SERVIZO PÚBLICO E ACTIVIDADE	B05 Autorregulación	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		C23 Estabilidade no emprego	2-1 Perfil da organización 401 Emprego
	B06 Financiamento mixto -achega institucional + rendementos da actividade-	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		C24 Diálogo social	2-1 Perfil da organización 402 Relacións entre o persoal e a dirección 403 Saúde e seguridade no traballo
	B07 Impulso ao sector TIC	2-1 Perfil da organización 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		C25 Conciliación da vida persoal e laboral	401 Emprego
	B08 Compromiso coa transformación dixital	2-1 Perfil da organización 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico		C26 Seguridade e saúde laboral	403 Saúde e seguridade no traballo
	B09 Sustentabilidade económica financeira	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 419 Cumprimento socioeconómico		C27 Igualdade, diversidade, non discriminación	2-1 Perfil da organización 201 Desempeño económico 401 Emprego 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 406 Non discriminación
	B10 Proxección exterior de Galicia	2-1 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico		D28 Comunicación sen barreiras, accesibilidade universal aos contidos	2-1 Perfil da organización
	B11 Promoción do sector audiovisual galego	2-1 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico		D29 Comunicación coa audiencia	2-1 Perfil da organización 418 Privacidade dos /as clientes
	B12 Proximidade na información	2-1 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico		D30 Sensibilización e promoción de valores cívicos mediante contidos e campañas singulares	2-1 Perfil da organización
	B13 Nivel de audiencia	2-1 Perfil da organización 419 Cumprimento socioeconómico	D31 Relación coa comunidade educativa	2-1 Perfil da organización	
	B14 Xestión orzamentaria equilibrada; déficit cero	201 Desempeño económico 419 Cumprimento socioeconómico	D32 Relación co mundo asociativo e sectores sociais	2-1 Perfil da organización	
	B15 Reflexo da diversidade social	Ø	D33 Relación cos sectores económicos	2-1 Perfil da organización 203 Impactos económicos indirectos 419 Cumprimento socioeconómico	
	B16 Credibilidade	Ø	D34 Sustentabilidade ambiental da propia actividade	2-1 Perfil da organización 301 Materiais 302 Enerxía 303 Auga e efluentes 304 Bio-diversidade 305 Emisións 306 Efluentes e refugallo 307 Cumprimento ambiental 308 Avaliación ambiental de fornecedores	
	B17 Cultura galega	2-1 Perfil da organización			
	B18 Lingua galega	Ø			

- A: IDENTIDADE E GOBERNO CORPORATIVO
- B: SERVIZO PÚBLICO E ACTIVIDADE
- C: RECURSOS HUMANOS
- D: PROXECCIÓN SOCIAL



RELEVANCIA ESTRATÉGICA IMPUTADA POLA CORPORACIÓN



II. CARACTERIZACIÓN, MODELO DE NEGOCIO E ACTIVIDADE DE SERVIZO PÚBLICO DA CORPORACIÓN RTVG NO SEU CONTEXTO ESTRATÉXICO E DE MERCADO

II.1. Caracterización xeral.

A Corporación RTVG é unha sociedade mercantil de titularidade pública autonómica galega. Ademais da normativa de orde xeral e autonómico que lle é de aplicación en virtude da súa natureza e actividades, réxese especificamente polo disposto na “Lei 9/2011, de 9 de novembro, dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia”.

Esa personalidade xurídica e a prestación do servizo público de comunicación audiovisual que ten encomendada a Corporación RTVG, xuntamente con outras particularidades de seu, determinan a súa condición empresarial. En termos xerais é, pois, un operador público no mercado da produción e difusión de contidos audiovisuais.

II.2. Produtos e servizos.

A Corporación RTVG desenvolve en razón da súa actividade oito liñas de negocio:

- » 1. Venda de espazos publicitarios na televisión, na radio e nas canles dixitais. Atende todos os formatos de comercialización posible no mercado dentro das directrices e na procura duns obxectivos dun pro-



grama anual. Constitúe a súa actividade de negocio máis importante. A xestión desta liña de negocio comprende tres eixes distintos con dinámicas propias:

- › Publicidade comercial no ámbito galego. Xestiónaa, desde a comercialización ao cobro, unha empresa concesionaria en exclusiva contratada mediante licitación pública.
 - › Publicidade comercial no ámbito estatal. A Corporación RTVG está integrada na alianza do conxunto de televisións autonómicas que se concreta na FORTA. Por esa vía participa da estratexia de comercialización conxunta nese ámbito de todos os anunciantes que queren desenvolver nel campañas de alcance xeral.
 - › Publicidade institucional. Caracteristicamente das Administración Públicas.
- » 2. Distribución estatal e internacional de produtos audiovisuais de produción propia. Alén da súa emisión en primeiro termo nas propias canles, estes produtos -fundamentalmente de ficción e entretemento: películas, series, programas- destínanse á venda nos mercados audiovisuais na procura dun retorno económico. A Corporación RTVG vén historicamente, cunha perspectiva de internacionalización, concorrendo nos principais eventos e canles deses mercados. A Corporación aspira a incrementar a importancia daquel retorno e traballa nese sentido.
- » 3. Venda de dereitos de emisión. Atende á comercialización de contidos de produción propia para seren emitidos por outros operadores de televisión, tanto nacionais como internacionais, noutra liña de internacionalización. A aparición e consolidación das plataformas de difusión na Rede en fluxo sen descarga -"streaming"-, como Netflix, Amazon Prime Video, HBO etc., levou a adaptar a estratexia de venda.
- » 4. Distribución do sinal e venda de dereitos de conexión. Esta é arestora unha das principais estratexias de negocio da Corporación RTVG. Ten unha dimensión determinante de internacionalización, como terceira liña que a concreta. Hoxe está consolidada a distribución do sinal das canles TVG América e TVG Europa a través de varias redes de cabo e satélite que operan en boa parte dos territorios do América e Europa. Así, os contidos televisivos da Corporación RTVG no estranxeiro forman parte dos paquetes dos principais operadores de distribución televisiva en Canadá, Estados Unidos, México, Panamá, Arxentina e Uruguai, así como da maioría dos países europeos. Esta liña fundaméntase nos acordos e contratos con empresas locais de distribución do sinal principalmente a través de cabo; porén, hai subscritos acordos con operadores de satélite capaces de distribuír o sinal en zonas aínda máis amplas. Ademais no ámbito estatal, coa particularidade de non haber polo común contra-prestación comercial, existen acordos con operadores das plataformas dixitais, como Movistar, R, Orange ou Vodafone, polo que se garante a presenza das canles TVG e G2 dentro dos paquetes básicos en aberto destes operadores, permitindo o acceso aos seus contidos en calquera lugar de España.
- » 5. Servizo de enlaces de retransmisión de acontecementos. A Corporación RTVG ten legalmente encomendada a responsabilidade institucional da cobertura informativa dos principais acontecementos que ocorren en Galicia. Iso fai dela a empresa de referencia para todas aquelas empresas audiovisuais que precisan conectarse aos efectos da retransmisión en directo. Esta liña de negocio, que en si, desde un punto de vista monetario, non ten un valor clave na facturación da Corporación RTVG, resulta indirectamente importante, xa que constitúe a fórmula principal en que se estriban intercambios con outros operadores.

» 6. Venda de imaxes de arquivo. O arquivo audiovisual da Corporación RTVG é a testemuña máis importante da historia de Galicia nas catro últimas décadas. Ademais, é a principal fonte documental audiovisual de acontecementos. Isto convérteo nun arquivo único na perspectiva da memoria e o patrimonio común do pobo galego, e aos efectos singulares de difusión cultural, investigación, fonte de inspiración e ilustración para a creación de novos contidos culturais.

» 7. Venda de produtos non audiovisuais de promoción ou asociados a programas ou á identidade da Corporación RTVG -“merchandising”-. Esta liña de negocio ten escaso significado, xa que os máis destes produtos entréganse gratuitamente como xeito de promoción e visitas de público ás instalacións e como agasallos institucionais. Arestora só hai unha explotación sistemática, pero que non altera ese significado, dos relacionados co programa infantil de televisión “Xabarín”.

De acordo co Plan Xeral de Actuación 2022-23 da Corporación Radio e Televisión de Galicia, o modelo de negocio está enfocado cara a mellorar as virtualidades destas actuacións na estreita marxe do actual escenario competitivo e incrementar o volume bruto e o peso no orzamento dos retornos económicos da actividade produtiva.

II.3. A singularidade da Corporación RTVG como operador público no mercado.

A natureza xurídica da Corporación RTVG confírelle unha singularidade que determina a súa marxe de actuación no mercado en que concorre. Vén dada esa natureza pola devandita Lei 9/2011 e perfílase nas súas consecuencias prácticas no vixente Mandato Marco da Corporación de Radio Televisión de Galicia do ano 2015, emanado do Parlamento de Galicia, como referencia principal. Esa singularidade exprésase caracteristicamente en canto:

- » Desenvolve a súa actividade en clave de prestación dun servizo público. Significa isto:
 - › Manter unha oferta de contidos de interese xeral en clave de proximidade á sociedade e contribuíndo a promover a súa cohesión arredor dos valores fundamentais da convivencia democrática.
 - › Poñer no centro da actividade a dimensión informativa nesa clave de proximidade.
 - › Ser reflexo da memoria e do dinamismo colectivos de Galicia, e facelos presentes no espazo global da comunicación, a información e o coñecemento.
 - › Ser presenza e lazo de Galicia coas comunidades galegas do exterior ao tempo que a súa actividade tamén proxecta o seu efecto co mundo de fala portuguesa desde a proximidade e a afinidade lingüística e cultural.
 - › Recibir unha achega patrimonial anual de fondos públicos como compensación á especial carga de servizo público na súa actividade.
- » Usa de xeito exclusivo a lingua galega, como axente de primeira orde para a súa preservación e dinamismo.

e, así, a unha nova demanda caracterizada por unha forte segmentación e gran variedade de xeitos. Nese escenario os axentes dominantes do mercado son as grandes plataformas internacionais de contidos multimedia -Google, Amazon, Facebook, Apple, Netflix-, as denominadas OTT -“Over the top”: traducible como “emisión libre”, comunmente contra subscripción, de son, vídeo e outros contidos pola Rede, sen implicación dun operador tradicional no seu control nin na súa distribución-. Ademais, cómpre engadir a aparición de novos modelos de distribución televisiva coma os “Fast Channels”, canles gratuítas xeradas con diferentes listaxes de reprodución audiovisual en “streaming”, moi vencellados aos propios fabricantes de televisores.

Nun contexto así tan sumariamente resumido, os desafíos de Corporación RTVG, determinada no seu xeito de competir pola súa condición de empresa pública que ten que ter un rendemento social pola vía da prestación dun servizo desa índole, proxéctanse sobre un fondo común á xeneralidade dos operadores públicos nunha tensión complexa entre o polo da rendibilidade social e o da visión económico empresarial para contribuír á súa sustentabilidade.

A conciliación deses extremos non é doada e pasa por atender varios retos:

- » Responder ás novas necesidades de consumo da cidadanía, o que esixe avanzar cara a un modelo de plataforma dixital, xerar novos contidos de interese desde a propia singularidade e na clave de proximidade cultural na que pode competir, incrementar a inter-actividade e procurar así novos públicos. Na base desa evolución, non obstante, está a consolidación da posición alcanzada en termos de audiencia e alcance, e a necesidade de diversificar e mellorar a prestación do servizo público.
- » Actualizar de forma continua o modelo produtivo e a capacidade tecnolóxica. Para iso é preciso seguir perfeccionando integración produtiva dos medios tradicionais e a dixitalización dos procesos de xestión de contidos. A Corporación RTVG ten avanzado nos últimos exercicios de xeito substancial nese camiño nun ciclo de renovación. A dixitalización funcional, implantada en 2018 e en consolidación e desenvolvemento nas súas consecuencias funcionais e produtivas ao longo dos exercicios seguintes, marca un fito na historia da empresa polo seu significado nesta perspectiva. Ten que atender así a xerar e consolidar novos modelos e protocolos operacionais á altura das súas posibilidades, desenvolvendo unha nova cultura de traballo e negocio. A xestión do capital humano como activo determinante é o vector decisivo dese novo avance que pasa pola formación continua e pola revisión constante en clave de adaptación da organización.
- » Estar atenta para dar resposta axeitada aos cambios e tendencias que están fóra do ámbito de decisión da empresa: a regulación legal do mercado audiovisual e as comunicacións, a evolución do mercado publicitario, a da posición dos operadores públicos e privados de carácter nacional na contorna europea e estatal, a estratexia dos operadores dominantes, a mesma evolución social etc.

Por tanto, as circunstancias xerais de contexto de mercado da actividade da Corporación RTVG e, en consecuencia, os seus desafíos de adaptación son en xeral os que atinxen aos operadores audiovisuais de titularidade pública nas sociedades desenvolvidas. Artículanse estes en perspectivas de acción que se resumen na necesidade de estar á altura da competencia que supoñen os medios privados. Isto esixe unha xestión en clave empresarial concorrente coa daqueles en canto prestacións tecnolóxicas, combinación de medios e canles de carácter xeral e temática etc., conxugada co desenvolvemento dunha oferta característica de contidos que sexa coherente coa misión de servizo público, e así:

- » Desde o punto de vista desa oferta e a da súa relación co servizo público, unha política de contidos que singularice a oferta propia; que sedimente a audiencia nos segmentos de poboación fieis e capte

e consolide outros con intereses específicos; que privilexie a elección de contidos á carta; que teña presente a realidade e implicacións da democratización da súa produción, da concorrencia de formatos fragmentarios e a súa circulación xeneralizada, así como que constitúa a vangarda da presenza da lingua e a cultura de Galicia no espazo dixital, tendo presente o valor estratéxico das actividades de xeración de contidos.

» E, como fundamento e condición do anterior, unha constante actualización tecnolóxica en canto considerar a Rede, nomeadamente de banda larga, como canle principal; ser capaz, dentro do marco dado polo Estado aos operadores autonómicos, de adaptarse ao axuste do espazo radioeléctrico para a TDT e a televisión por satélite; selo igualmente para emitir contidos que poidan captarse polos distintos dispositivos de recepción dispoñibles no mercado, con especial atención á introdución da tecnoloxía 5G e aos sistemas IOT -“a internet das cousas”-; incrementar a resolución das imaxes servidas ata os óptimos tecnolóxicos actuais; incrementar así mesmo as posibilidades de interacción co público, en xeral e mediante redes sociais, e, ademais, facer unha oferta combinando canles abertas programadas e contidos por catálogo, accesibles para consumo simultáneo á emisión ou diferido, tanto en liña como previa descarga.

II.5. O significado, impacto e retorno social da actividade da Corporación.

O impacto e significado social da acción da Corporación RTVG como axente da vida colectiva de Galicia no plano institucional, cultural e económico desprégase nunha serie de ámbitos que trazan un mapa de impactos e traccións. Os seus elementos principais son os seguintes:

- » Como dimensión e dinamismo básicos no plano interno, a xestión do talento.
- » Suxeito de transformación dixital ela mesma, na súa organización e cultura interna, con esa base a Corporación RTVG, como empresa pública, está comprometida de seu na transformación dixital de Galicia e a súa sociedade.
 - › De feito, a Corporación emprendeu hai tempo a súa propia transformación nese sentido en catro liñas activas en 2023: cultural, organizativa, profesional e tecnolóxica.
 - › Por iso seguiu a traballar en 2023 nos catro vectores que a Estratexia Dixital de Galicia 2030 determina que debe ter unha empresa pública: igualdade dixital, foco nas persoas, impulso dun ecosistema dixital forte e liderado dixital, como se reflicte nunha consideración global da súa actividade interna e externa.
 - › Nesa clave tamén continuou en 2023 o seu programa de innovación aberta e de escoita activa entre o seu persoal.
- » Entón, apoiándose no seu compromiso coa transformación dixital, a Corporación vén facendo de xeito directo e en propia iniciativa un esforzo de innovación na esfera tecnolóxica que se concretou en 2023 no desenvolvemento de xeitos novos e competitivos de prestar o servizo público que ten encomendado:
 - › Como “Petisgo!” -antes“Dico Mindset”-, que impulsa xuntamente con Amtega -Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia-, e constitúe un proxecto de innovación de alcance estratéxico:

crear unha ferramenta que transforme a experiencia formativa da mocidade galega en soportes dixitais coa posibilidade de crear contornas interactivas de consumo.

› En paralelo, no ano 2023 consolidouse a plataforma G24.gal que inclúe todos os contidos informativos que produce a Corporación.

› Así mesmo a Corporación dispón dunha plataforma para a creación dun “Data Hub”: o primeiro “conector de datos” do audiovisual en Galicia, que permite analizar dun xeito máis fondo e automáticos as distintas “ratios” de comportamento dos usuarios que consumen calquera das canles da súa titularidade. Isto permite obter unhas estatísticas de uso máis eficientes, así como a creación de modelos de predición.

› En 2023 a Corporación RTVG mantivo un significativo impulso en redes sociais. Destacan #noticiasunminuto e #digochoeu, que se converteron en canles de divulgación de referencia en idioma galego.

Nese entorno as capacidades da Corporación RTVG proxéctanse, entre outras, en dúas dimensións de representación.

» A primeira delas vén dada polo significado, como organismo activo da cultura de Galicia, na súa condición emblemática de institución e empresa que aglomera un conxunto de medios de comunicación cunha única personalidade compartida. Porque:

› En perspectiva lingüística e sociolingüística a TVG e a Radio Galega son os únicos medios de comunicación audiovisual que emiten as 24 horas, de xeito exclusivo e continuado, en galego.

› A Corporación RTVG é fundadora da Federación de Organismos ou Entidades de Radio e Televisión Autonómicas, FORTA, no Estado e unha referencia de primeira orde nese contexto.

› Igualmente, na vocación e raíz europea da cultura galega, a Corporación RTVG ostenta a Secretaría Xeral da CIRCOM, a Asociación Europea de Televisións Rexionais. Asemade é membro do comité de dirección de Celtic Media, un grupo de empresas públicas de telecomunicación audiovisual dos países célticos.

› Ademais, na apertura de Galicia ao mundo, a Corporación, cos seus produtos e contidos, está presente na oferta de cable en dez países americanos e catro europeos, ao que se lle debe sumar a cobertura por satélite en alta definición nos dous continentes.

» A segunda dimensión de representación subliña a difusión das actividades con significado estratéxico no país en canto reflexo da súa vontade colectiva por concorrer no espazo global como unha sociedade avanzada.



Celtic
Media
Festival

The International
Summit of Sound
and Screen

As dúas dimensións de proxección anteriores están asociadas á actividade de comunicación da Corporación. Neste sentido cómpre sinalar que en 2023 a primeira canle de televisión da Corporación tivo como cota de audiencia media diaria o 11% en Galicia, sendo o segundo operador da Comunidade Autónoma. Ademais, no ano 2023, a Radio Galega superou os/as 144.000 oíntes diarios de luns a domingo e a Radio Galega Música acadou 25.000 oíntes o que supón unha audiencia total do Grupo de 169.000 oíntes no 2023. Durante este mesmo ano o consumo das plataformas dixitais corporativas incrementouse por riba do 100% en cómputo interanual.

En virtude do seu impulso de innovación e dos investimentos en que se concreta, a Corporación RTVG, en clave de impacto, incide de xeito importante no sector audiovisual galego, na medida que está comprometida na elaboración da maioría dos seus contidos en Galicia.

Co mesmo fundamento un segundo vector de impacto é o exercido sobre o sector TIC, que se reflicte:

- » Nun volume de investimento tecnolóxico significativo.
- » No feito de consolidar durante 2023 a posición da Corporación como o único de todos os operadores de televisión en España de máis de unha canle que emite todas elas en Alta Definición Nativa e que emite as 24 horas en “streaming” en varias plataformas.

No marco de referencia en que a Corporación actúa como operador público de comunicación audiovisual, que vén dado pola sociedade de Galicia e os sectores económicos principalmente atinxidos pola actividade daquela, os expostos son os aspectos máis relevantes dos impactos desa actividade e marcan os seus horizontes de proxección máis inmediatos.

II.6. A percepción social do servizo público.

Un reflexo expresivo do efecto e a percepción social da prestación de servizo público que ten encomendada a Corporación, resulta dos datos nese sentido obtidos dunha enquisa desenvolta en 2023² sobre a súa canle de maior alcance, a TVG.

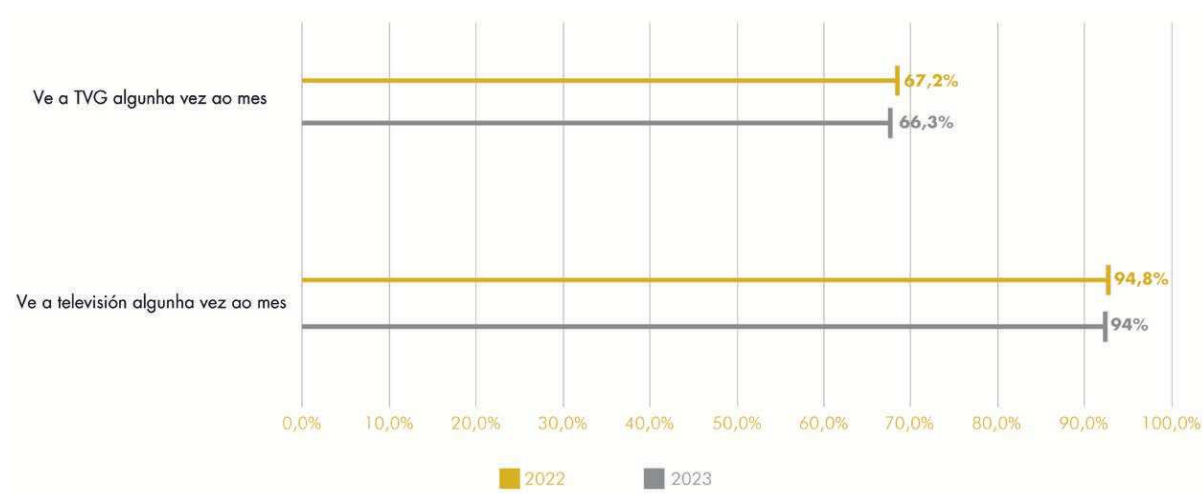
A enquisa considera cinco dimensións abordando unha serie de cuestións dentro de cada unha. Esas dimensións son:

- » Audiencia declarada de televisión.
- » Atribución á TVG de utilidade social.
- » Imaxe de marca da TVG.
- » Notoriedade social e económica da TVG.
- » Prestación de servizo público pola TVG.

Tomando as porcentaxes de cada unha das cuestións presentadas, estes son os datos máis destacados desta enquisa.

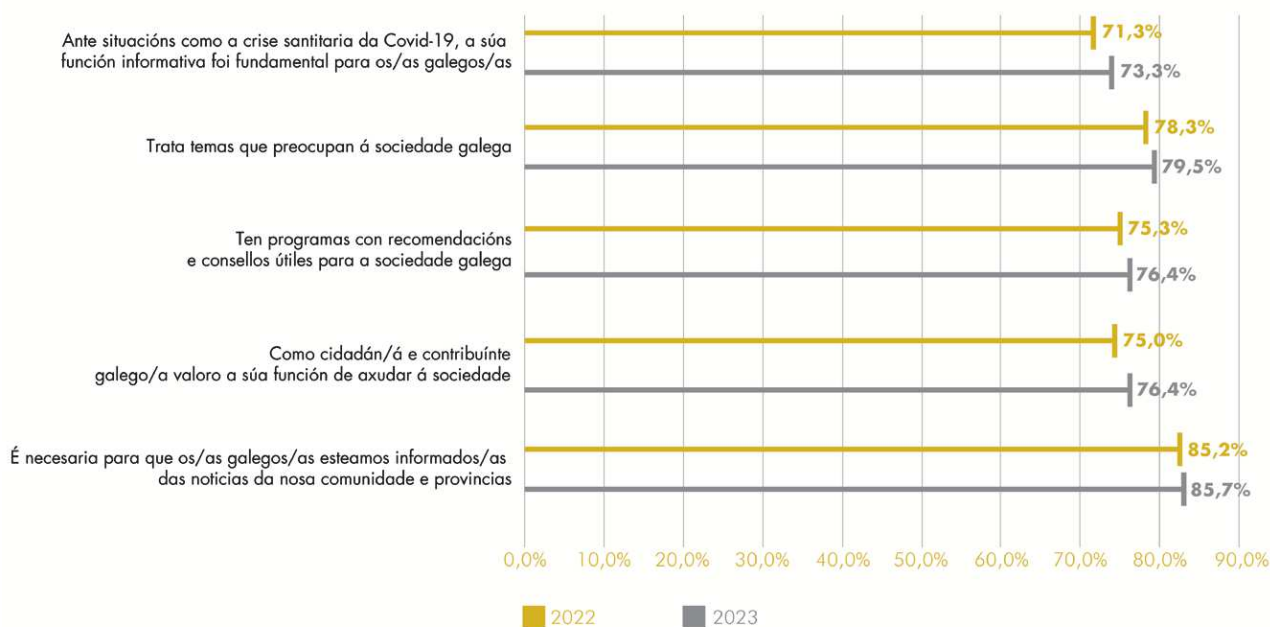
2. Mediante panel mensual a unha mostra representativa da poboación xeral galega maior de 18 anos, cunha mostra acumulada $n=6.607$ e erro estatístico asociado de referencia do $\pm 1,2\%$. A enquisa realizouse en tomas mensuais sucesivas de xaneiro a decembro de 2023.

T.1. EN TERMOS DE AUDIENCIA DECLARADA³, DA POBOACIÓN DE GALICIA:



Fonte: Barlovento Comunicación.

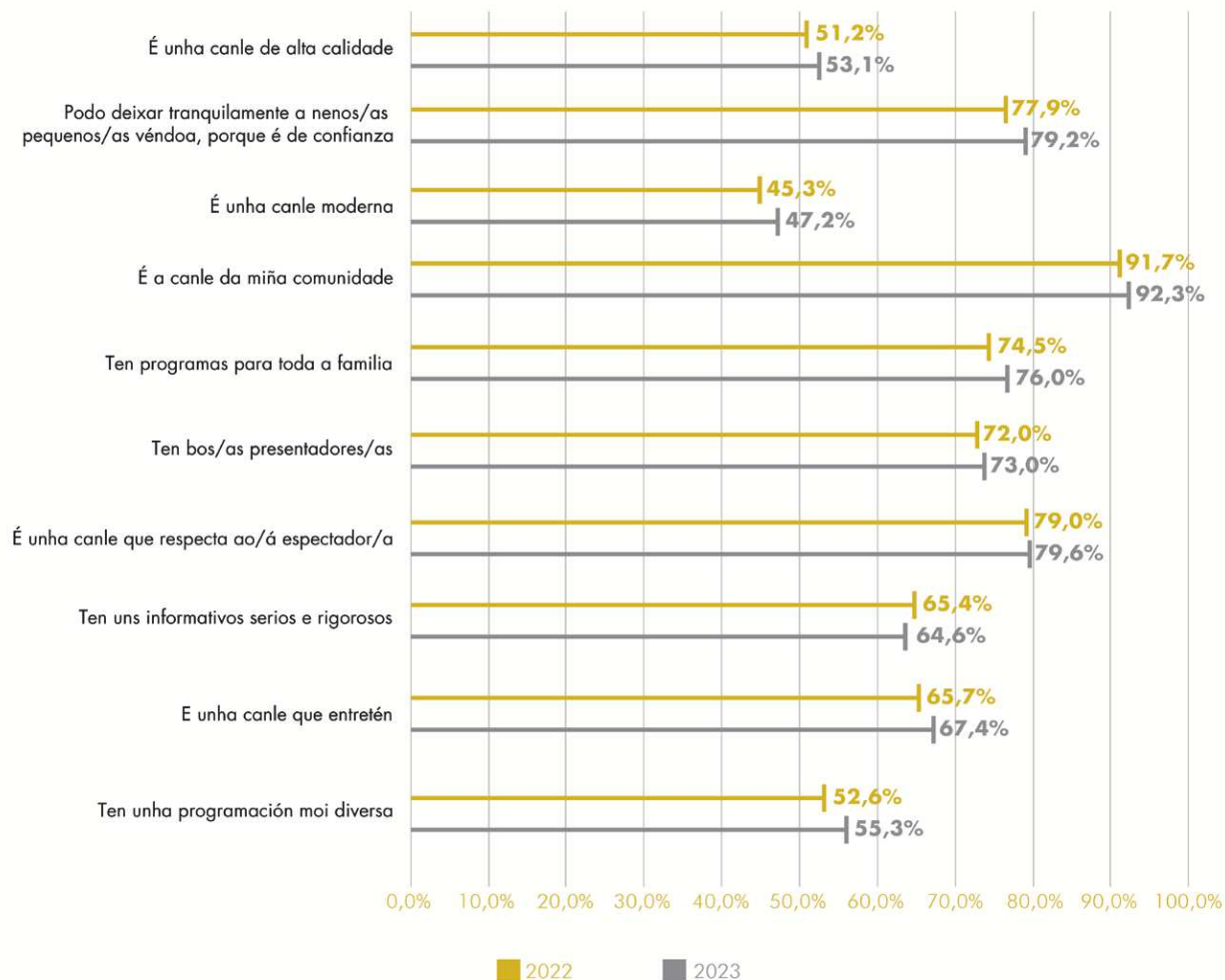
T.2. EN TERMOS DE UTILIDADE SOCIAL, A TVG:



Fonte: Barlovento Comunicación.

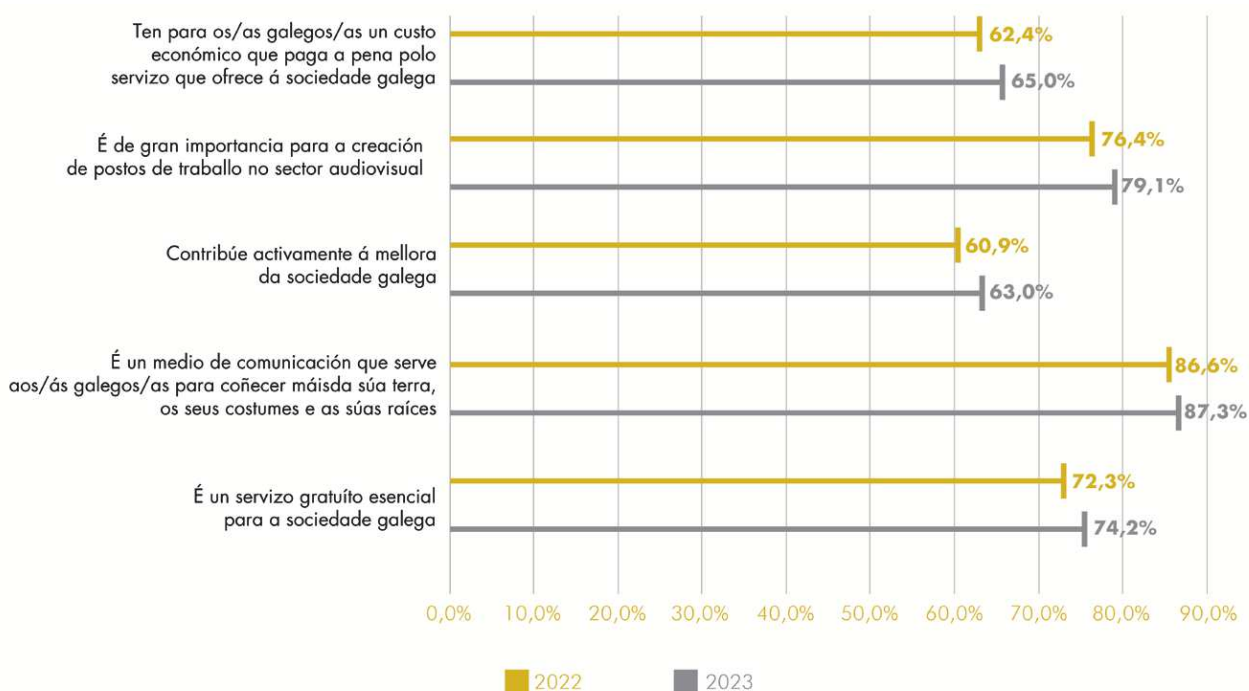
3. A porcentaxe relativa á Corporación RTVG ten como base de cálculo a da poboación xeral total que declara ver televisión algunha vez ao mes.

T.3. EN TERMOS DE IMAXE DE MARCA, A TVG:



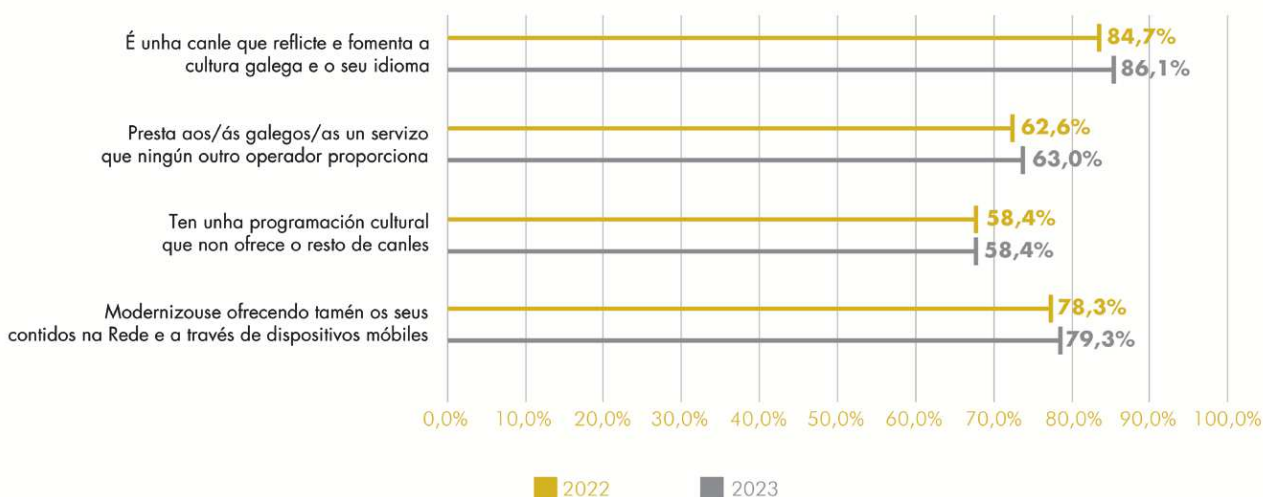
Fonte: Barlovento Comunicación.

T.4. EN TERMOS DE NOTORIEDADE SOCIAL E ECONÓMICA, A TVG:



Fonte: Barlovento Comunicación.

T.5. EN TERMOS DE PRESTACIÓN DE SERVIZO PÚBLICO, A TVG:

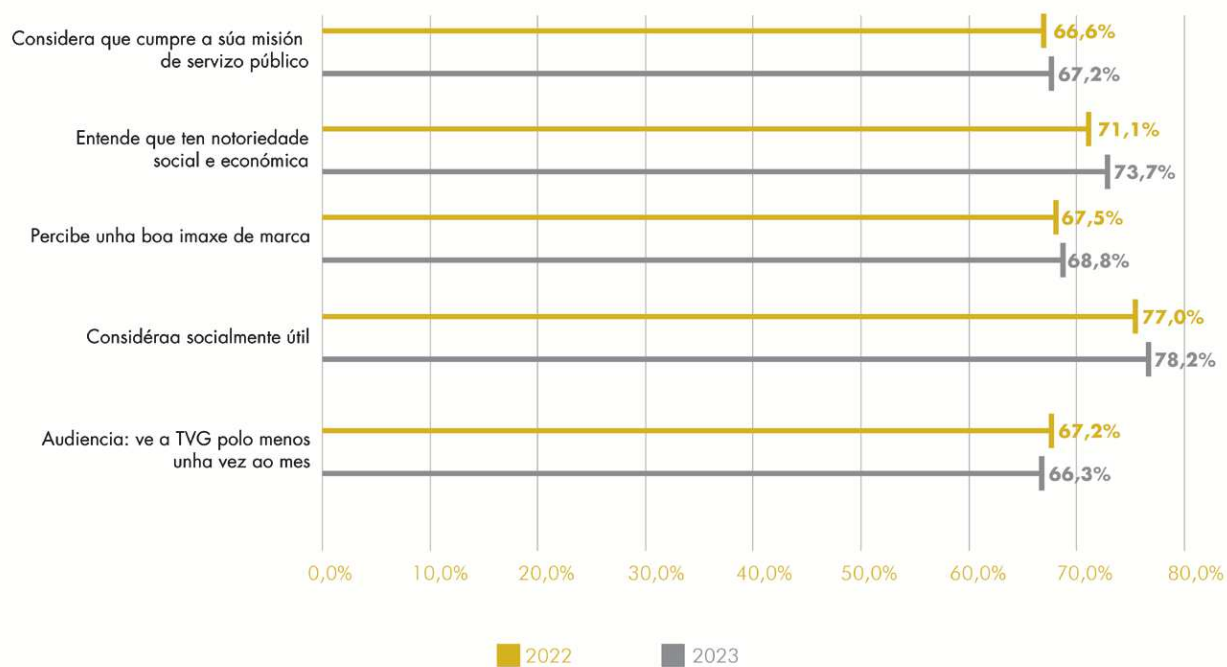


Fonte: Barlovento Comunicación.

Unha observación sintética a partir da porcentaxe media en cada dimensión leva a concluír nos sentidos seguintes para 2023:

- » Case 7 de cada 10 galegos/as afirman que a TVG cumpre a súa misión de servizo público.
- » Máis de 7 de cada 10 galegos/as entenden que a TVG ten notoriedade social e económica.
- » Case 7 de cada 10 galegos/as teñen unha imaxe de marca positiva da TVG.
- » Case 8 de cada 10 galegos/as xulgan a TVG como socialmente útil.
- » Máis de dous terzos da poboación galega que ve televisión son espectadores algunha vez ao mes da TVG.

T.6. RESUMO DA PERCEPCIÓN SOCIAL DA TVG EN CINCO DIMENSIÓNS.



Fonte: Barlovento Comunicación.

Os datos expostos evidencian unha melloría da percepción social da TVG en practicamente todos os indicadores en 2023 respecto ao ano anterior.

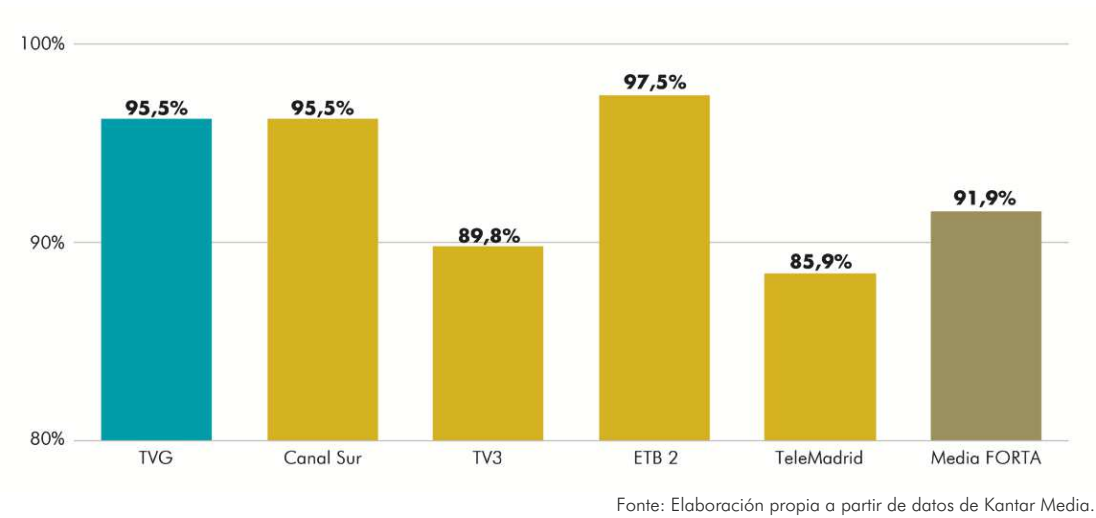
II.7. Principais indicadores de audiencia.

Tendo en conta a actividade da Corporación RTVG, para perfilar a súa descrición xeral cómpre formular algunhas referencias destacadas sobre a audiencia dos medios da súa titularidade.

Baseándose nos datos oficiais de audiometría, a TVG, como canle de televisión de orientación xeral, presenta unha posición sólida de audiencia que se sintetiza en feitos como que:

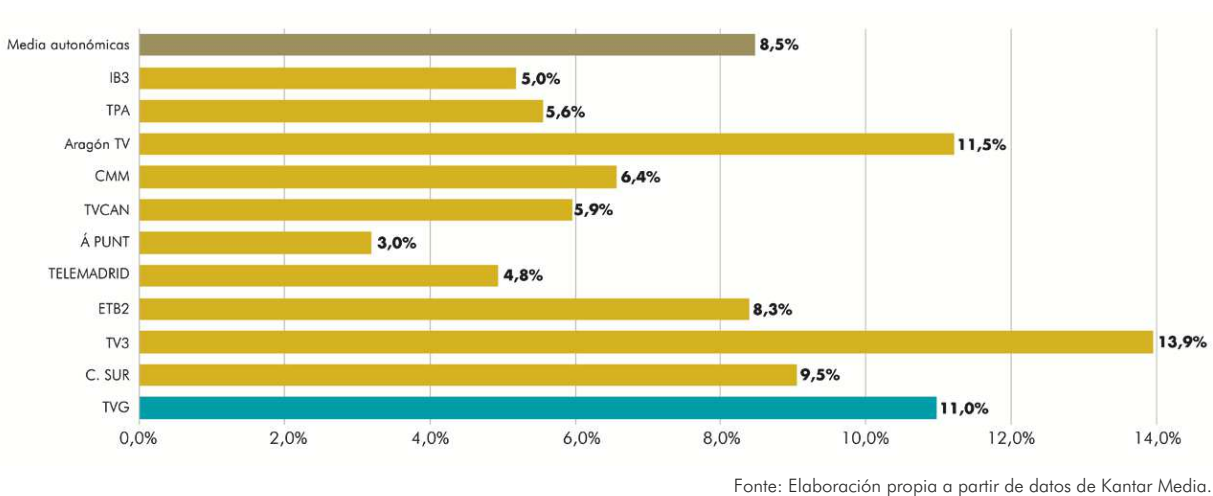
- » Ao longo de 2023 un 95,5% da poboación galega conectou coa a TVG nalgún momento.
- » A cota media de pantalla da TVG en 2023 foi dun 11,0%.

T.7. PORCENTAXE DA POBACIÓN DE CADA TERRITORIO QUE CONECTOU COA SÚA TELEVISIÓN AUTONÓMICA EN 2023.



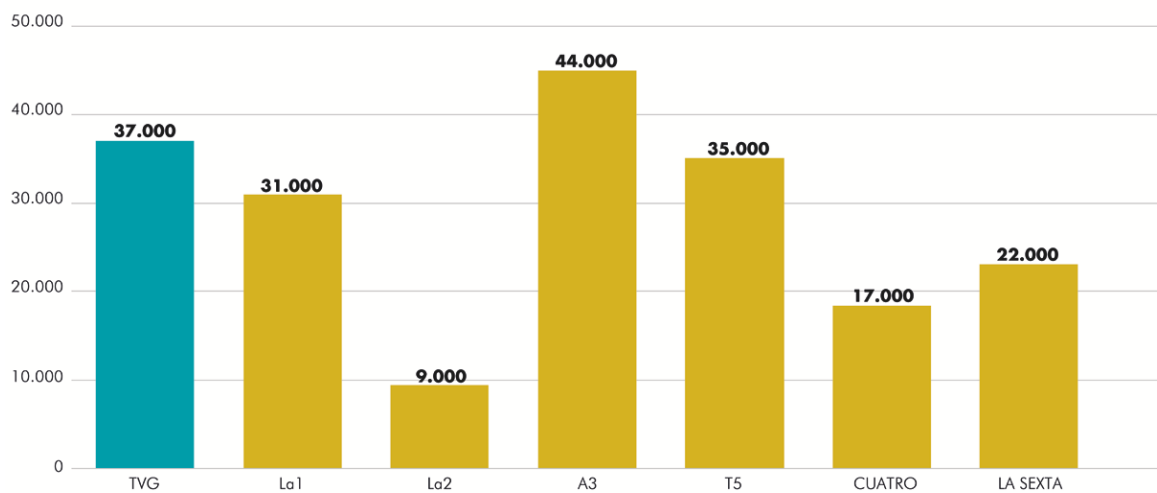
A TVG contou no ano 2023 con 2.513.000 espectadores o que supón o 95,5% da poboación.

T.8. COTA DE PANTALLA DAS TELEVISIONS AUTONÓMICAS EN 2023.



En 2023, a TVG está no terceiro lugar por cota de pantalla media anual entre o conxunto das televisións autonómicas e 2,5 puntos por riba da media da FORTA.

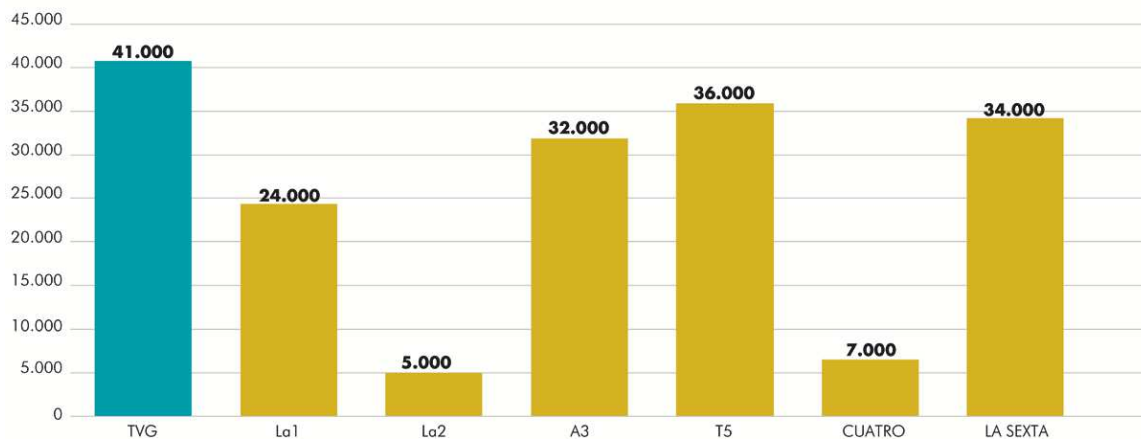
T.9. ESPECTADORES DE AUDIENCIA MEDIA DAS CANLES DE TV EN GALICIA 2023.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Kantar Media.

A TVG, no ano 2023, foi a segunda canle máis vista en Galicia.

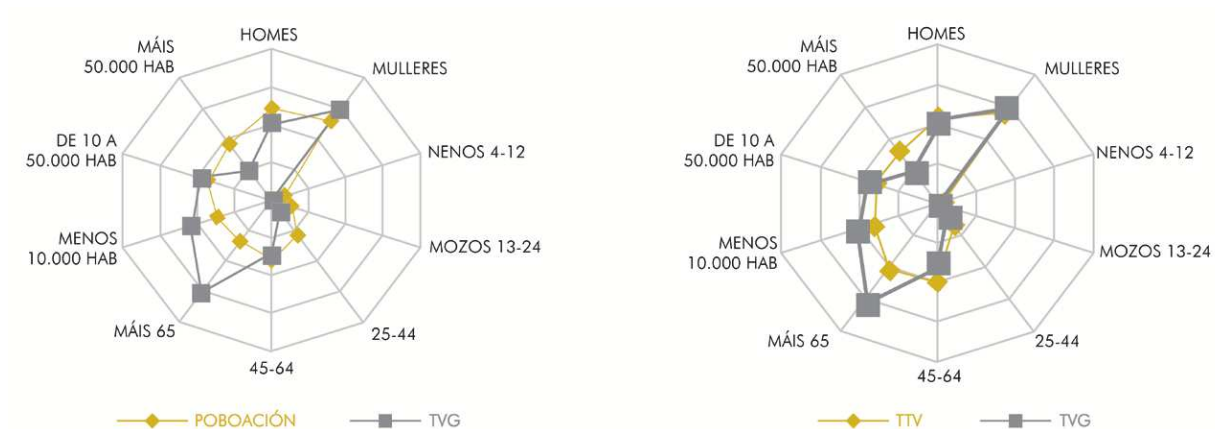
T.10. ESPECTADORES DE AUDIENCIA MEDIA DIARIA DOS INFORMATIVOS EN GALICIA 2023.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Kantar Media.

En Galicia, os informativos da TVG son os máis vistos diariamente, con 41.000 espectadores de audiencia media.

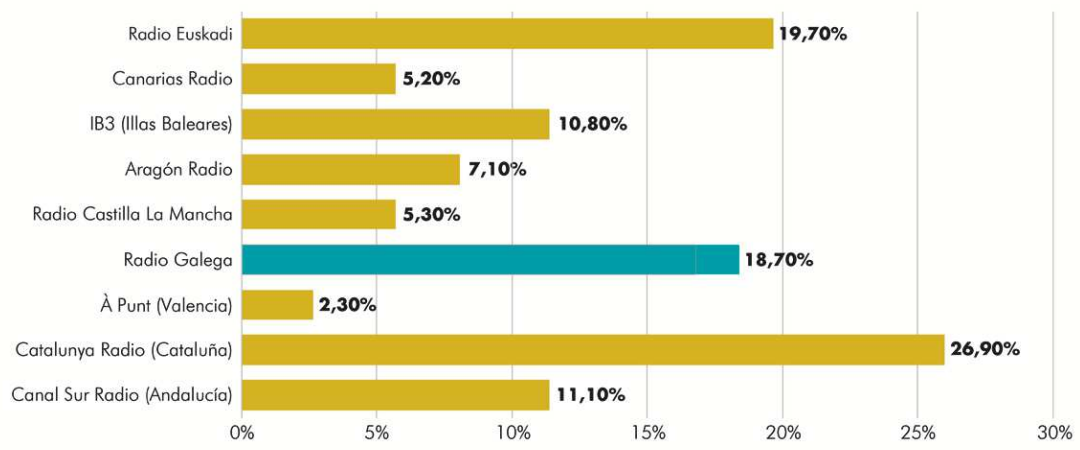
T.11. PERFIL DA AUDIENCIA DA TVG E DA POBOACIÓN GALEGA: XERAL E CONSUMIDORA DE TELEVISIÓN EN 2023.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Kantar Media.

Existe un axuste moi notable do perfil socio-demográfico da audiencia da TVG ao da poboación xeral galega e mais ao da audiencia de televisión en Galicia, de xeito que a audiencia da TVG é unha boa mostra de ambas as dúas cos matices de reducir un tanto o peso da poboación das sete grandes cidades e pronunciar algo o das persoas de máis de 65 anos.

T.12. PORCENTAXE DE AUDIENCIA DAS EMISORAS AUTONÓMICAS SOBRE O TOTAL DE RADIO DE ORIENTACIÓN XERAL EN CADA ÁMBITO EN 2023.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do EGM.

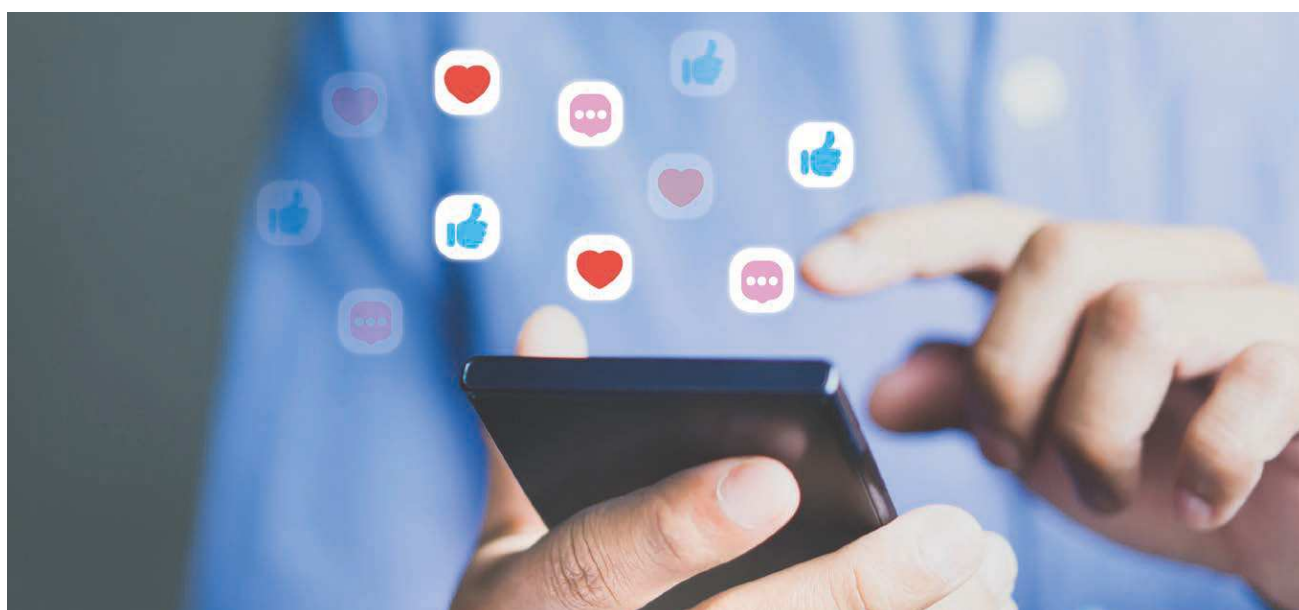
Tamén os datos oficiais de audiencia de radio presentan unha posición sólida da Radio Galega en canto ten 144.000 oíntes diarios de media en 2023 que, xunto aos 25.000 de Radio Galega Música fan un total de 169.000 oíntes.

A súa emisora de orientación xeral, a Radio Galega, foi a terceira emisora autonómica de radio no conxunto do Estado por porcentaxe de audiencia no seu territorio.

T.13. INDICADORES DE AUDIENCIA NA REDE E REDES SOCIAIS EN 2023 E EVOLUCIÓN RESPECTO AO ANO ANTERIOR.

INDICADORES	2022	2023	2023/2022
Usuarios/as de canles dixitais	3.958.363	6.778.198	71,24%
Sesións canles dixitais	11.031.267	14.733.805	33,56%
Impresións canles dixitais	22.117.899	41.875.632	89,33%
Alcance de Facebook	222.000.000	290.247.665	30,74%
Seguidores/as de X (Twitter) ⁴	296.091	148.080.842	-
Alcance de Instagram	12.700.000	73.788.548	481,01%
Visitas en Youtube	8.163.343	6.725.324	-17,62%
Alcance de TikTok	22.927.898	50.842.190	121,75%
Espectadores/as únicos/as en Twitch	20.320	27.422	34,95%

Fonte: Elaboración a partir de datos propios e de e plataformas dixitais.



4.No ano 2023 achégase o número de impresións. No ano 2022 o dato corresponde aos seguidores. Este cambio prodúcese pola modificación da política de métricas de X (Twitter).

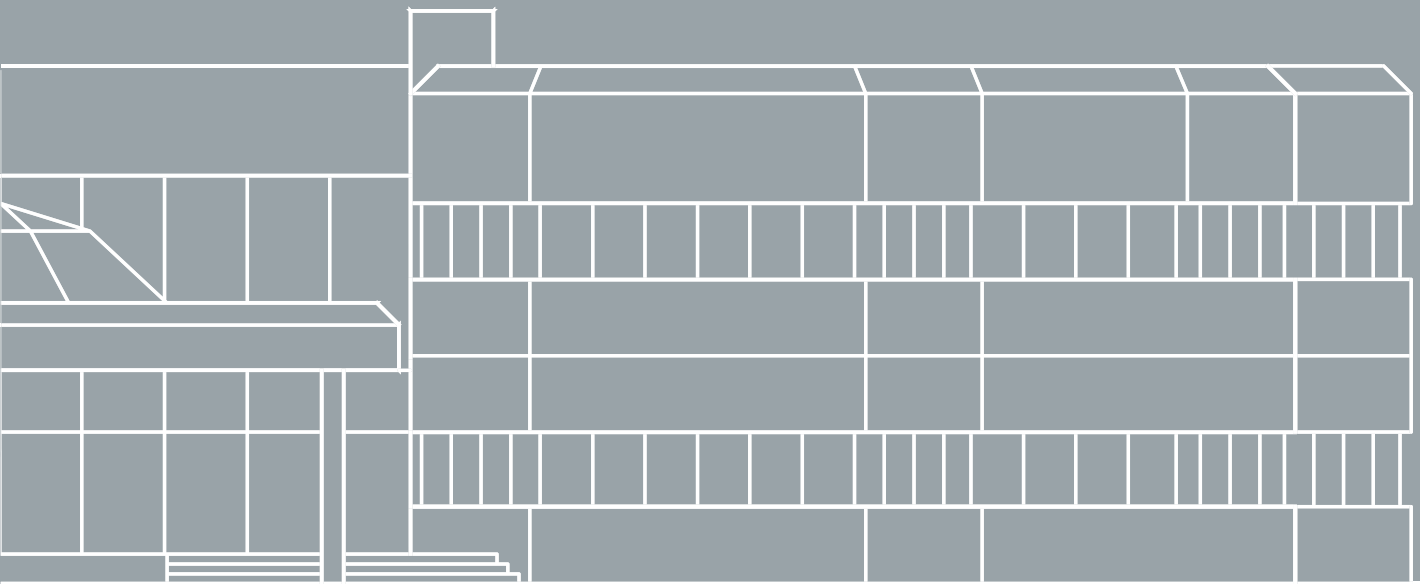
No ámbito especificamente dixital en 2023, en sintonía coas tendencias xerais de evolución do consumo nel, os indicadores relativos a redes sociais reflicten un crecemento moi notable, mesmo espectacular en Facebook, respecto de 2022, malia en canto audiencia na Rede -Portal Corporativo e You Tube- apareza un estíño do incremento continuado da serie de exercicios anteriores. Como saldo, o consumo das plataformas dixitais da Corporación tivo un aumento inter-anual por riba do 100%.

“A OTT supón a consolidación da aposta da Corporación RTVG polos medios dixitais a través das marcas Agalega –entretemento e ficción audiovisual”, AGalegaAudio –contidos sonoros- e Xabarán –contidos infantís-”

O ámbito dixital consolídase coa importante nova aposta da Corporación nos medios dixitais, e que inclúe unha plataforma OTT, operativa desde xaneiro de 2024 despois dunha intensa axenda de implantación levada a cabo durante o exercicio 2023 que opera con tres marcas diferentes: Agalega, centrada no entretemento e na ficción audiovisual; AGalegaAudio, especializada en todos os contidos sonoros e Xabarán, dedicada integramente aos contidos infantís. Esta proposta pretende adaptar os estándares internacionais de difusión dixital aos contidos galegos, para garantir a máxima distribución dos contidos en galego ao conxunto da cidadanía.



ÁREAS DE INFORMACIÓN
ESPECÍFICA





III. MEDIO AMBIENTE: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS DE SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE.

III.1. Referencias xerais.

En razón da súa actividade e das instalacións e bens mobles que posúe e xestiona, a Corporación RTVG:

- » Non trata materias primas nin manipula substancias nin xera, coas excepcións que se sinalan, efectos medioambientais identificados, directos ou indirectos, que supoñan unha ameaza coñecida ou risco potencial para a saúde das persoas, o equilibrio ecolóxico -a media ou gran escala- ou a bio-diversidade, e isto nin actual nin previsiblemente.
- » É salientable en particular que a Corporación RTVG non ten centros de produción situados en áreas obxecto de protección singular desde o punto de vista ambiental nin realiza en espazos con esa condición outras actividades máis que as que ocasional e eventualmente poidan derivarse da captación nelas de imaxes e/ou sons destinados ás producións audiovisuais relacionados coa súa dedicación principal e suxeitas en toda circunstancia e lugar ás restricións normativas de aplicación segundo os casos. Así pois entende que os impactos que xera no ambiente de tales áreas é inapreciable e non susceptible por iso de medida. E isto tamén o mesmo na actualidade que de xeito previsible.
- » En converxencia co anterior non ten definidas medidas para a preservación da bio-diversidade, non sendo de xeito xeral a evitación do recurso a especies vexetais foráneas con potencial invasor na composición dos espazos verdes incluídos no recinto do complexo de San Marcos.
- » Por tanto, non aplica outros procedementos de avaliación e certificación en materia ambiental que aqueles de carácter ordinario relacionados con procesos singulares de soporte técnico e mantemento de infraestruturas e equipos, eliminación de residuos e xestión enerxética que estean especificamente requiridos deles polo marco normativo que lle é de aplicación; dos que vén desenvolvendo voluntariamente, con relación a determinados procedementos de adquisición de bens e xestión de residuos, a prol da sustentabilidade nese ámbito como forma de responsabilidade social corporativa pola exemplaridade que cabe esperar dunha empresa pública, e mais daqueles outros que agora se establecen directamente a efectos do control materializado neste documento. Sen embargo, cabe destacar que a Corporación RTVG realiza de forma periódica unha auditoría enerxética coa finalidade de efectuar un diagnóstico rigoroso do uso da enerxía identificando posibles melloras que permitan implantar medidas de aforro enerxético para reducir os consumos.
- » Non se produciron multas e/ou sancións significativas derivadas do incumprimento das leis ou normativas en materia de medio ambiente.

- » En consecuencia, non aplica neste ámbito de xeito singularizado o principio de precaución; non prevé a xestión específica de riscos nel, coas excepcións sinaladas, nin tampouco garantías expresas para a súa cobertura, e si implicitamente dentro das partidas destinadas a atender a de eventuais responsabilidades civís.
- » Non opera con substancias que esgotan a capa de ozono -en diante SEO-. Non as emite tampouco, sacando que poida facelo a unha escala inadvertida. Na medida que a xeración destas é obxecto de control e medidas de contención e eliminación progresiva que se orixinan na normativa común de aplicación, a Corporación RTVG non exerce control ningún ao respecto entendéndoas en todo caso de alcance 3.
- » En termos xerais cabe dicir o mesmo das emisións de gases de efecto invernadoiro -en diante GEI-, aínda que, mediante as medidas que se sinalarán, como exercicio da responsabilidade corporativa, está comprometida na súa redución: coas de alcance 1 mediante medidas xerais indirectas que se describen; coas de alcance 2, indirectamente, mediante as de mellora da eficiencia enerxética que se describen igualmente.
- » En relación coas emisións de substancias á atmosfera, coa redución do impacto no cambio climático e coa sustentabilidade e preservación medio ambiental, de acordo coas mesmas fontes de referencia, normativa xeral de aplicación e responsabilidade corporativa, a Corporación RTVG ten establecidas, nos sentidos correspondentes, políticas de racionalización do consumo de recursos hídricos -puramente subsidiario, de carácter non industrial- e enerxéticos -intensivo pero non industrial- do xeito mencionado.
- » En calquera caso, por razón da súa actividade, non exerce control sobre emisións de alcance 3.
- » En canto xestión de residuos sólidos xerados polo consumo e reposición dos medios para desenvolver a súa actividade principal e para as complementarias e de soporte, a Corporación ten unha política definida que se orienta á sustentabilidade ambiental e como contribución a unha economía circular.
- » Nin as actividades dos centros de produción da Corporación nin o funcionamento básico das instalacións mesmas, nos seus elementos tanto principais como adxectivos, en tanto dispostos de acordo coa normativa que é de aplicación, xeran efectos de contaminación acústica ou luminosa ou, en todo caso, a unha escala mínima dentro dos limiares permitidos por aquela.
- » En consecuencia, os efectos ambientais das actividades da Corporación RTVG limítanse aos derivados dos consumos de auga e enerxía e mais da xeración de residuos nos termos en que se describen e cuantifican nos epígrafes seguintes.

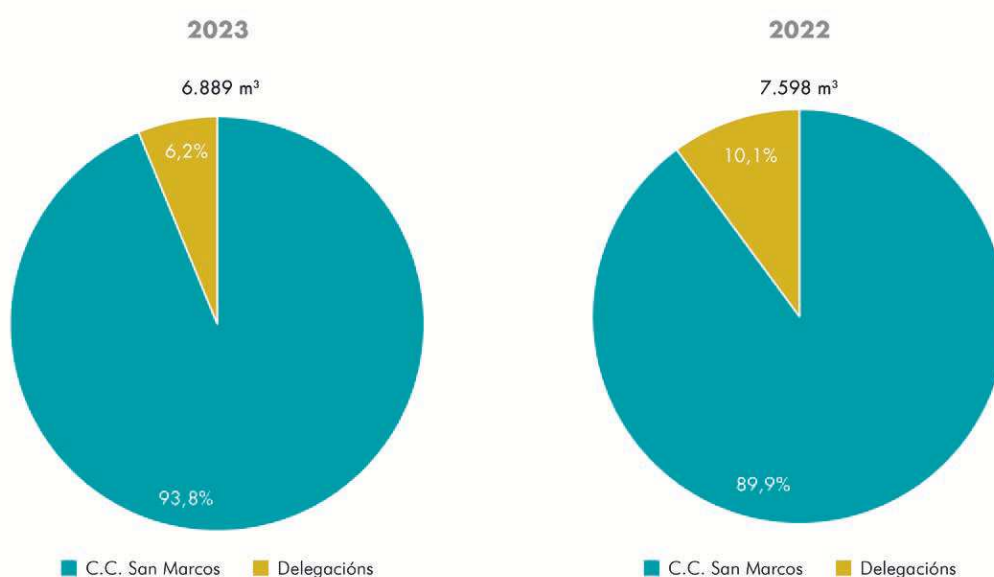
Tendo en conta o indicado, a información que segue refire ordenadamente, tomando as referencias anteriores, os criterios, obxectivos, medidas, indicadores e resultados que caracterizan, segundo o caso, o impacto ambiental e a súa xestión.

III.2. Referencias sobre consumo de auga.

O consumo de auga xerado pola actividade da Corporación RTVG ten carácter non industrial. É de finalidade hixiénico-sanitario, para a limpeza de dependencias, instalacións, así como servizos complementarios: cafetería, maquinas expendedoras ao dispor do persoal etc.

A obtención de auga faise das correspondentes traídas municipais, segundo o concello en que se emprazan as instalacións. No caso do complexo de San Marcos, en Santiago de Compostela, como centro principal, o subministro faise exclusivamente mediante captación de augas subterráneas a través de 3 pozos de barrena. Deste xeito non se captan directamente superficiais nin de choiva nin se reciben residuais de procedencia externa.

O consumo principal en 2023, un 93,8%, 6.492 m³, foi o fornecido polo caudal dos pozos para o complexo central; o consumo das delegacións, subministrado por traídas municipais, foi en conxunto de 427 m³, supoñendo o 6,2% restante, cunha distribución moi regular entre elas. En total, pois, a Corporación RTVG tivo en 2023 un consumo de 6.889 m³ de auga fronte aos 7.598 m³ de 2022.



Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

Por racionalidade técnica e de esforzos en canto aos volumes xerados, a Corporación RTVG non recicla nin re-utiliza auga.

III.3. Referencias sobre consumo enerxético.

Os consumos enerxéticos da Corporación RTVG son de dous tipos segundo a súa procedencia:

- » Enerxía eléctrica subministrada desde redes externas mediante contrato. O consumo desta orixe foi en 2023 de 4.004.415 kW/h. Deles, un 94,9%, 3.801.048 kW/h, consumíronse no complexo central de San Marcos e o 5,1% restante, 203.367 kW/h, nas delegacións. Segundo unha estimación xeral de Red Eléctrica Española, e dado o carácter convencional da enerxía eléctrica subministrada á Corporación RTVG, un 50,3% procedería de procesos de xeración mediante enerxías limpas de carácter renovable. Estes consumos constan na primeira das táboas seguintes.

T.1. ELECTRICIDADE ADQUIRIDA DE REDES EXTERNAS: CONSUMO EN kW/h EN 2023 POR CENTRO DE TRABAJO⁵ E PROPORCIÓN ESTIMADA DE FONTES.

CENTRO DE TRABAJO	2023	2022
Complejo Central de San Marcos	3.801.048,00	3.926.738,00
Delegacións	203.367,00	201.432,00
FONTES		
Renovables	1.870.061,81	1.927.855,39
Non renovables	1.986.189,84	2.200.314,61
TOTAL	4.004.415,00	4.128.170,00

Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

» Enerxía obtida directamente de procesos de combustión a partir da adquisición externa de combustibles. As fontes e consumos detállanse na segunda táboa.

T.2. COMBUSTIBLES: FONTES, USOS E CONSUMOS EN 2023

FONTE	COMBUSTIBLE	USO	2023	2022
Non renovable	Gasolina	Automoción	1.895,92 l.	218,21 l.
Non renovable	Gasóleo A	Automoción	114.856,65 l.	119.816,22 l.
Non renovable	Gasóleo B	Xeración de electricidade	7.500 l	0,00 l.
Non renovable	Gas natural	Calefacción	27.032,00 kW/h	35.016.95 kW/h
Renovable	Pellets de madeira	Calefacción	48,72 Tm.	51,49 Tm.

Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

⁵ .Os consumos do mes de decembro foron calculados por estimación.



A evolución global e inter-anual dos valores ofrecidos, nunha liña continuada de moderación, é resultado en boa medida dun programa de control e racionalización dos consumos enerxéticos, centrado en mellorar a eficiencia enerxética e promover o uso de enerxías renovables. Esta actuación vai consolidándose e ampliándose en exercicios sucesivos en canto políticas de mantemento e tamén de extensión de medidas. Resúmese nestes termos:

1. Medidas xerais:

- 1.1. Incorporar unha rutina normalizada de control inter-anual dos consumos enerxéticos na súa evolución.
- 1.2. Desenvolver, mediante notas internas e a súa inclusión como contido transversal na formación continua, a liña actual de concienciación do persoal na importancia das boas prácticas no ámbito do aforro enerxético.
- 1.3. Formalizar o criterio de valoración do baixo consumo enerxético como prestación nas adquisicións de equipamento.

2. Medidas de mellora do illamento do edificio principal do complexo de San Marcos:

- 2.1. Mellorar os sistemas de illamento térmico actuais provendo muros cortina, fachadas ventiladas etc.
- 2.2. Instalar fiestras de dobre cristal.
- 2.3. Formalizar o programa de mantemento para fiestras, portas e teitos.

3. Medidas de racionalización da climatización -calefacción e aire acondicionado- nas dependencias:

- 3.1. Determinar a temperatura de confort das distintas zonas e instalar termóstatos para verificar o seu cumprimento.
- 3.2. Programar a nivel diario, semanal, mensual e estacional o funcionamento dos equipos de climatización en función da ocupación e uso de cada zona.
- 3.3. Elaborar e levar a termo un plan de reposición dos equipos menos eficientes e de maior consumo.

4. Medidas de racionalización da iluminación das dependencias:

- 4.1. Determinar os criterios sobre o nivel luz preciso en cada estancia en función das necesidades funcionais dadas polo seu uso e de confort.
- 4.2. Programar a nivel diario, semanal, mensual e estacional o acendido e apagado da iluminación artificial de cada dependencia segundo a súa ocupación e uso.
- 4.3. Elaborar e aplicar un plan de reposición das lámpadas tradicionais por lámpadas de baixo consumo.

5. Medidas de racionalización do consumo eléctrico xerado polo equipamento informático e ofimático:

- 5.1. Determinar a activación do modo de baixo consumo nos equipos.
- 5.2. Determinar o apagado dos equipos cando no se utilicen por tempo prolongado.

No exercicio de 2023 as actuacións máis destacadas concéntranse nas medidas nas liñas referidas como 2 e 3. Son estas:

- » Dentro das referidas á mellora do illamento dos edificios do complexo de San Marcos procedeuse nese sentido mediante:
 - › Actuacións de limpeza e illamento das cubertas do edificio da Radio Galega, no edificio da TVG e no edificio Técnico.
- » No relativo a medidas de racionalización da climatización das dependencias é salientable a substitución do sistema de climatización da sala técnica nº 11.
- » Débese salientar tamén o plan iniciado no 2023 para a substitución nos baños das billas convencionais por dispositivos que cerran de xeito automático o fluxo de auga.

III.4. Referencias sobre emisións de substancias á atmosfera.

As emisións de substancias á atmosfera por parte da Corporación RTVG, atendendo á súa actividade e, en consecuencia á magnitude daquelas, son obxecto de consideración pola propia Corporación en canto as de alcance 1 e 2.

Considerando a norma da aplicación, a táboa anexa recolle as substancias que poderían, nunha hipótese de máximos, verse requiridas de medida segundo o seu efecto e alcance.

T.3. TIPOLOXÍA DAS EMISIÓNS MÁIS SIGNIFICATIVAS DE SUBSTANCIAS Á ATMOSFERA SEGUNDO ACTIVIDADE XERADORA.

SUBSTANCIA	ACTIVIDADES QUE A ORIXINAN
Óxidos de nitróxeno (NxOy)	Combustión para automoción e calefacción
Trióxido de xofre (SO ₃)	Combustión para automoción e calefacción
Partículas PM	Combustión para automoción e calefacción
Anhídrido carbónico (CO ₂)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica
Metano (CH ₄)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica
Outros (N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆ , NF ₃)	Combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica

Fonte: Área de Xestión Corporativa e Área de Soporte Tecnolóxico e Medios.

Na actualidade, por entenderse non xustificando polo seu volume, non se realizan medicións das emisións de alcance 1. Non obstante, estímase, aplicando os criterios do documento “Factores de emisión registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono” da OCC -Oficina para o Cambio Climático- do Ministerio para a Transición Ecolóxica e Reto Demográfico, na súa Versión 23, de xuño de 2023, as emisións de CO₂ a partir dos consumos directos -alcance 1: combustión para automoción, calefacción e xeración eléctrica- consignados na táboa nº 2, e indirectos -alcance 2: combustión para xeración eléctrica da enerxía adquirida no mercado- recollidos na táboa nº 1.

Neses termos, as emisións estimadas para 2023, sumando **1.457,44 Tm.**, son da seguinte magnitude:

- » Emisións de alcance 1: **372,24 Tm.** de CO₂.
- » Emisións de alcance 2: **1.085,20 Tm.** de CO₂.

En 2022, cos mesmos criterios de cálculo, os valores respectivos foron de 375,27 Tm. e 1.527,42 Tm.

A redución das emisións evidencian a efectividade das medidas de mellora da eficiencia enerxética implantadas ao longo dos últimos exercicios.

Enténdese tamén como non xustificando, polo mesmo motivo, agora e en diante, o cálculo do Índice GWP -Potencial de Quecemento Global-.



A Corporación RTVG, aínda sen ter definido metas cuantitativas precisas, xulgándoo non útil en razón dos volumes de emisión referidos, deu pasos decisivos na redución das emisións de CO₂ e no incremento da utilización de enerxías renovables mediante a substitución, completada xa en 2018, de caldeiras de combustión de gasóleo por caldeiras de biomasa para calefacción, que desenvolve como práctica expresa para mitigar a contaminación atmosférica e a emisión de GEI, conxugada co programa citado de control e racionalización dos consumos enerxéticos.

Un dato adicional sobre a pegada de carbono indirecta da actividade da Corporación RTVG é o seu consumo de papel. Este foi en 2023 de 7.720 Kg. -consumo efectivo sobre depósito en almacén- fronte aos 7.800 Kg de 2022.

III.5. Referencias sobre xestión de residuos sólidos e promoción dunha economía circular.

Pola natureza da súa actividade, produtos e servizos a Corporación RTVG non adquire materias a transformar nin xera residuos de procesos industriais.

Si xera residuos sólidos urbanos convencionais e tecnolóxicos á escala da súa magnitude e dos procesos conseguintes de consumo de materiais funxibles e reposición de bens de equipo.

Na actualidade a Corporación RTVG mantén contratos de servizo para a xestión de residuos con empresas autorizadas para o seu tratamento, mediando verificación documental anual, segundo os casos:

“A evolución inter-anual dos consumos, amosa en termos globais unha liña continuada de moderación como resultado da racionalización dos consumos enerxéticos”

1. Reciclaxe de elementos metálicos.
2. Reciclaxe de elementos electrónicos e equipamento informático.
3. Tratamento de residuos orgánicos, plástico, envases e pilas.
4. Reciclaxe de cinzas derivadas do consumo de pellets en caldeiras de calefacción.
5. Recollida e tratamento de tóner de impresoras e fotocopiadoras.

III.6. Referencias complementarias.

Debe subliñarse finalmente o compromiso coa conservación do medio ambiente que, no marco da súa responsabilidade social, ten contraído a Corporación en virtude da súa adhesión ao Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable e da procura activa deses obxectivos que comprende segundo se expón no Capítulo VI.



IV. PERSOAL: DATOS, CRITERIOS E POLÍTICAS RELATIVOS Á XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

IV.1. Emprego; distribucións máis relevantes do persoal.

Os datos de cómputo tratados neste epígrafe constan na fin deste nunha serie de cinco táboas numeradas, que os presentan en valores absolutos⁶. As distribucións máis relevantes ilústranse graficamente en porcentaxes mediante diagramas, partindo de cálculos referidos ao número medio de empregados/as durante o ano 2023⁷.

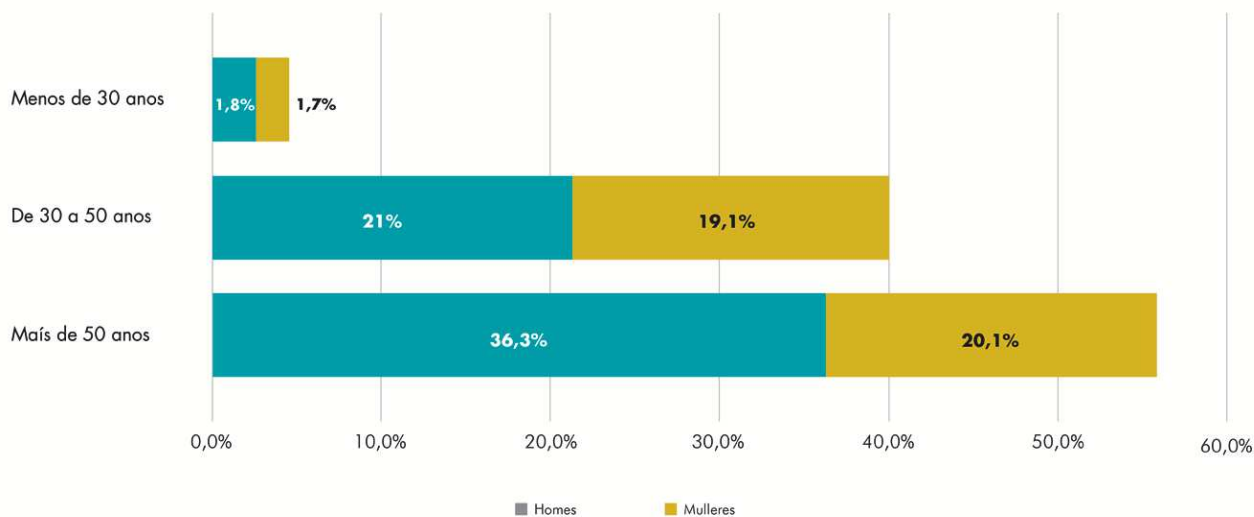
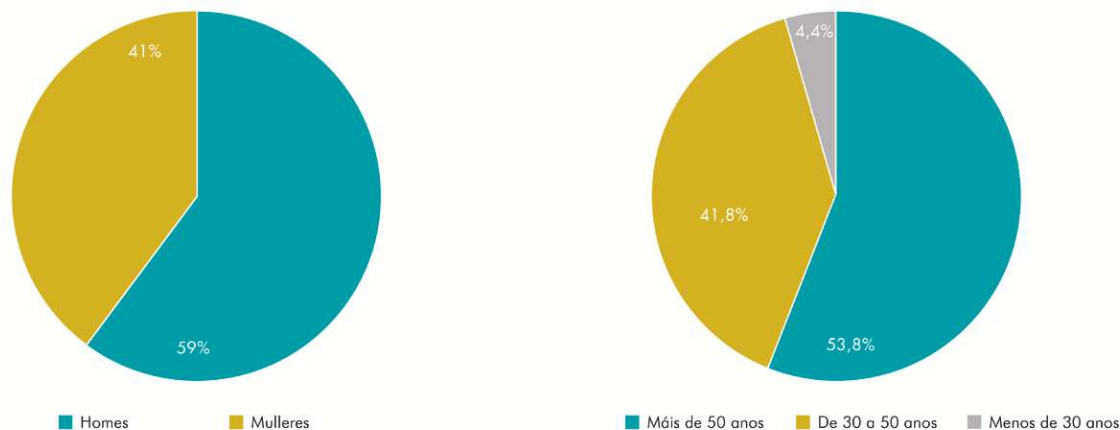
En calquera caso, a Corporación RTVG non procesa datos sobre a nacionalidade dos/as empregados/as, na súa práctica totalidade con nacionalidade española.

A información que segue non inclúe as persoas membros do Consello de Administración, en calidade de conselleiras e conselleiros, en proporción, a 31 de decembro, de 4 mulleres e 2 homes, polo carácter da súa relación coa Corporación que determina que non sexan empregados/as desta.

- » Ao longo de 2023 o número medio de empregados/as da Corporación RTVG foi de 882,9. Nese conxunto son significativas as seguintes distribucións de orde demográfica:
 - › Son varóns un 59% e mulleres un 41%
 - › A idade media do cadro de persoal supera os 51 anos. O 53,8% ten máis de 50 anos, o 41,8% entre 30 e 50 e só un 4,4% de menos de 30.
 - › A masculinización do colectivo vén marcada pola que se dá no estrato de maior idade. Nel os homes non están lonxe de dobrar o peso que corresponde ás mulleres, supoñendo así máis dun terzo cumprido do total do persoal. No subconxunto de entre 30 e 50 anos esa diferenza mitígase a menos de dous puntos porcentuais, mentres que no reducido de persoas menores de 30 anos o seu significado estatístico é irrelevante no conxunto.
 - › Nunha interpretación evidente, eses valores están así ligados á idade e á antigüidade do persoal.

6. A información en datos absolutos, directamente ofrecida ou elaborada, ten un decimal. Iso obedece á existencia de porcentaxes de xornada distintos do 100% ademais dos casos cunha vinculación de duración inferior ao exercicio mesmo. Isto pode dar lugar a algunha falta formal de cadre ocasional, en todo caso de valor decimal mínimo, nos sub-totais das táboas. Téñase isto en conta na lectura deste epígrafe.

7. Segundo un cálculo do número preciso de persoas contratadas respecto do exercicio tomado en conxunto de acordo co GRI 2-7.



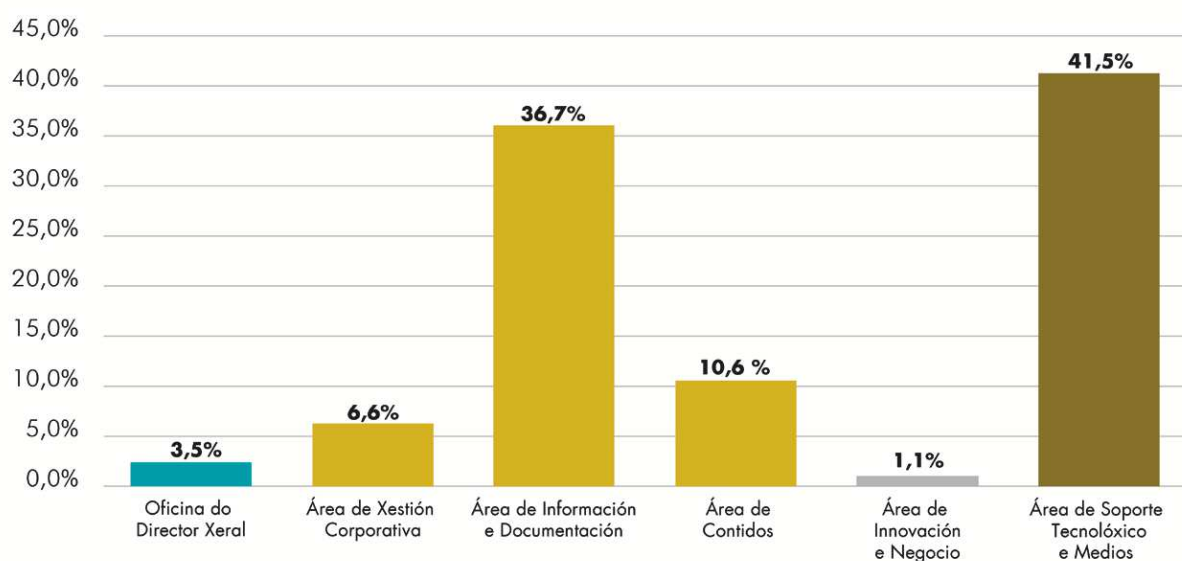
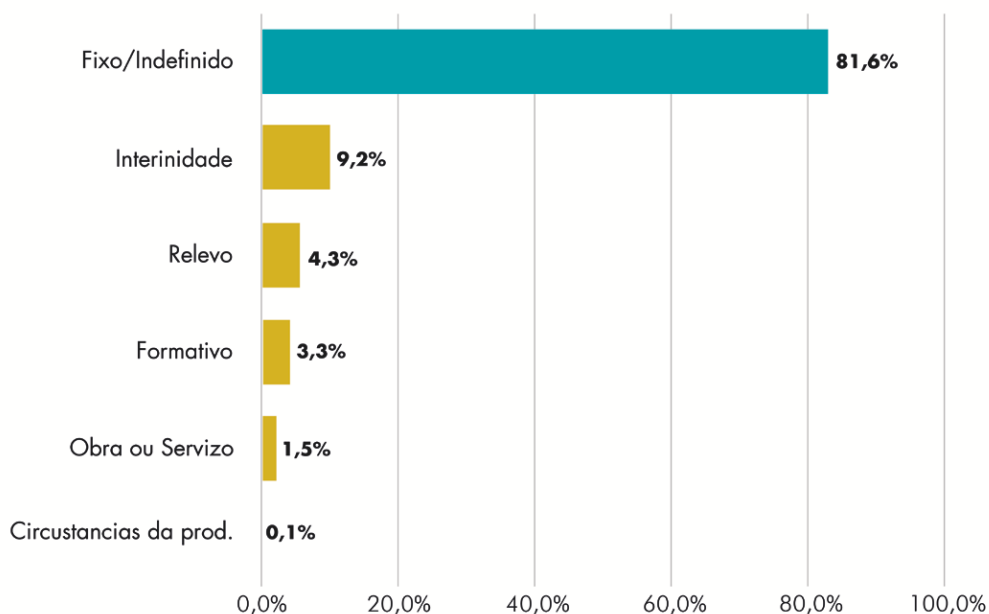
» Este persoal distribúese segundo a súa asignación a 49 categorías profesionais das que recolle o Convenio Colectivo. Estas agrúpanse en 9 niveis salariais, aos que hai que engadir dous adicionais fóra de Convenio: Alta Dirección e Directivos/as. Relativamente das distribucións por niveis e categorías, en si e en relación cos datos antecedentes, cabe salientar:

- › Os niveis 1, 4 e 7 son os de maior peso e concentran máis de dous terzos do total.
- › En particular, o niveis 1, 2 e o 6 están feminizados. O nivel dos/as Directivos/as presenta un equilibrio.
- › Redactor/a, Reporteiro/a Gráfico/a e Operador/a-Montador/a de Vídeo son as Categorias máis nutridas.

» A traxectoria histórica da Corporación RTVG e o seu carácter de empresa pública determinan un alto grao de relacións laborais estables, de xeito que a contratación temporal responde principalmente á atención a eventualidades de substitución. Desde o punto de vista da modalidade contractual resulta entón a seguinte caracterización sumaria:

- › Os contratos fixos/indefinidos abranguen un 81,6% do persoal, os contratos por obra ou servizo un 1,5%, os contratos por interinidade un 9,2% e os de relevo e de circunstancias da produción supoñen un 4,3% e un 0,1% respectivamente. Debe engadirse un 3,3% de contratos formativos.

Desde o punto de vista da súa adscripción funcional, o persoal medio durante 2023 distribúese nas cinco áreas funcionais en que se organiza a Corporación RTVG, ás que hai que sumar a Oficina do/a Director/a Xeral, de xeito que, dando conta cabalmente da natureza da actividade corporativa e da súa dinámica produtiva, son as de Soporte Tecnolóxico e Medios e Información e Documentación as máis nutridas, sumando máis dun 78% dos efectivos.



APUNTAMENTO ESPECÍFICO SOBRE O COMPROMISO CORPORATIVO CUN EMPREGO DE CALIDADE

Con data 22 de decembro de 2023, a Corporación RTVG publicou no D.O.G. unha OPE –Oferta Pública de Emprego- de 26 prazas.

O sentido e alcance da OPE é o resultado da liña sostida da dirección de goberno corporativo, sendo así congruente cos criterios de xestión do cadro aprobados polo Consello de Administración o 24 de novembro de 2020.

Os obxectivos do expediente refírense directamente ao desenvolvemento dun plan de benestar laboral, o que implica estender ata a práctica totalidade do cadro a fixeza dos vínculos contractuais, así como recoñecer o talento interno dando a posibilidade ás persoas traballadoras da CRTVG de promocionar profesionalmente.

Adicionalmente, no ano 2023, a Corporación levou a cabo as seguintes actuacións en materia de provisión de prazas para persoal laboral fixo:

- » A antedita publicación da OPE correspondente ao 2023 na que se ofertaron:
 - › 14 prazas mediante o sistema de concurso-oposición.
 - › 12 prazas de promoción interna para o persoal da Corporación.
- » Publicación das bases da convocatoria da OPE 2021-2022 pola que se convocan 13 prazas en diversas categorías profesionais. A 31 de decembro de 2023, este proceso encontrase na fase de inscrición de aspirantes.
- » Realización dos trámites legalmente previstos para a resolución definitiva da convocatoria do proceso excepcional de estabilización de 255 prazas mediante o sistema de concurso. A data 31 de decembro de 2023, o último fito foi a publicación da Resolución pola que se aprobaron e fixeron públicas as listaxes das persoas non exentas da proba de galego.

“As Ofertas de Emprego Público publicadas nos últimos anos evidencian a aposta pola estabilidade e calidade no emprego”

Estas actuacións poñen de manifesto o compromiso profesional da dirección de goberno Corporativo coa xestión laboral. En idéntico sentido e pola acumulación de propostas dos axentes implicados -Parlamento de Galicia (Comisión de Control da CRTVG), Consello de Administración e representantes das persoas traballadoras-, todas elas de sentido converxente, cara a procurar contornas de estabilidade no emprego ao conxunto das persoas empregadas con prestación de servizos prolonga-

da no tempo, impulsaron as ditas ofertas e convocatorias. A Corporación foi consciente de que este asunto tiña unha relevancia social de primeira orde no obxectivo de mellorar en clave de gobernanza, estabilidade social, recoñecemento ao conxunto das persoas traballadoras e mesmo na provisión eficiente do servizo público de comunicación audiovisual.

En definitiva, como dato que evidencia o compromiso e a aposta decidida pola estabilidade e calidade no emprego, desde o 2021, a Corporación RTVG está publicando todos os anos Ofertas de Emprego Público que van supoñer á cobertura definitiva dun total de 294 prazas fixas.

T.1. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2023, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR CATEGORÍA E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN			
Director/a Xeral	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN	1,0	0,0	1,0
PERSOAL DIRECTIVOS/AS			
Director/a de División	1,0	1,0	2,0
Director/a de Departamento	7,0	3,0	10,0
Subdirector/a de Departamento	3,0	1,0	4,0
Xefe/a de Servizo	6,0	14,5	20,5
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS	17,0	19,5	36,5
PROFESIONAIS DE NIVEL 1			
Asesor/a Lingüista	3,0	6,0	9,0
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	1,0	0,0	1,0
Produtor/a	10,8	6,3	17,0
Realizador/a	9,2	7,3	16,4
Redactor/a	66,2	134,6	200,8
Titulado/a Superior	4,0	8,2	12,2
SUB-TOTAL NIVEL 1	94,1	162,3	256,4
PROFESIONAIS DE NIVEL 2			
Documentalista	4,0	12,7	16,7
Locutor/a Radio	21,8	15,7	37,4
Titulado/a Medio	3,0	1,5	4,5
SUB-TOTAL NIVEL 2	28,8	29,9	58,7
PROFESIONAIS DE NIVEL 3			
Analista Programador/a	8,4	1,0	9,4
Técnico/a de Administración	1,2	5,5	6,7
Técnico/a de Sistemas	4,0	0,0	4,0
Técnico/a Electrónico de Primeira	15,0	0,0	15,0
SUB-TOTAL NIVEL 3	28,6	6,5	35,1
PROFESIONAIS DE NIVEL 4			
Auxiliar de Redacción	10,0	6,0	16,0
Cámara de Primeira	10,9	1,5	12,4
Deseñador/a Gráfico/a	4,8	2,3	7,1
Promotor/a	2,0	1,0	3,0
Reporteiro/a Gráfico/a	68,3	5,9	74,2
Técnico/a Control	23,7	1,8	25,5
Técnico/a Electrónico/a	18,2	1,0	19,2
SUB-TOTAL NIVEL 4	138,0	19,4	157,4

NIVEL E CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
PROFESIONAIS DE NIVEL 5			
Axudante/a de Realización	24,8	16,3	41,0
Decorador/a	0,4	1,0	1,4
Locutor/a de Televisión	5,0	2,0	7,0
Operador/a de Posproducción	7,1	3,5	10,6
Técnico/a de Iluminación	4,4	0,6	5,0
Técnico/a de Son	7,0	0,8	7,8
SUB-TOTAL NIVEL 5	48,6	24,2	72,8
PROFESIONAIS DE NIVEL 6			
Auxiliar de Programas	4,8	9,0	13,8
Oficial Administrativo/a	3,5	10,4	13,9
Oficial Produtor/a de Son	0,2	0,0	0,2
Oficial Técnico/a Electrónico/a	1,0	0,0	1,0
Operador/a de Cámara	6,6	1,6	8,3
SUB-TOTAL NIVEL 6	16,1	21,0	37,1
PROFESIONAIS DE NIVEL 7			
Auxiliar Administrativo/a	6,5	22,3	28,8
Auxiliar de Programación	0,2	0,0	0,2
Axudante/a de Producción	15,3	15,3	30,6
Control de Cámara	3,5	1,8	5,3
Grafista-Titulador/a	8,5	3,5	11,9
Iluminador/a	8,4	0,0	8,4
Maquillador/a	0,0	8,4	8,4
Oficial Técnico/a Electricista	6,0	0,0	6,0
Operador/a-Montador/a Vídeo	57,3	18,7	76,0
Operador/a-Produtor/a de Son	3,3	2,7	6,0
Relacións Públicas	0,0	5,0	5,0
SUB-TOTAL NIVEL 7	108,8	77,7	186,6
PROFESIONAIS DE NIVEL 8			
Auxiliar de Informativos	2,0	0,0	2,0
Condutor/a	4,7	0,3	5,0
Especialista Montaxe	14,7	1,0	15,7
SUB-TOTAL NIVEL 8	21,4	1,3	22,7
PROFESIONAIS DE NIVEL 9			
Almacenista	5,0	0,0	5,0
Axudante/a Mantemento	10,0	0,0	10,0
Ordenanza	2,8	0,0	2,8
Ordenanza-Condutor/a	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 9	18,7	0,0	18,7
TOTAL	521,2	361,7	882,9

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

T.2. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2023, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR GRUPO DE IDADE E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

		2023			2022		
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN		1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Directivos/as	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
	De 30 a 50 anos	8,0	8,5	16,5	8,4	8,7	17,0
	Máis de 50 anos	9,0	11,0	20,0	9,3	9,0	18,3
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS		17,0	19,5	36,5	17,7	18,7	36,4
Nivel 1	Menos de 30 anos	2,0	4,1	6,1	7,6	8,2	15,8
	De 30 a 50 anos	45,1	101,9	147,0	47,1	101,5	148,6
	Máis de 50 anos	46,9	56,3	103,2	48,6	51,3	99,9
SUB-TOTAL NIVEL 1		94,1	162,3	256,4	103,3	161,1	264,3
Nivel 2	Menos de 30 anos	2,8	3,1	5,8	1,7	3,7	5,4
	De 30 a 50 anos	6,6	7,0	13,5	8,2	7,0	15,2
	Máis de 50 anos	19,4	19,9	39,3	19,9	21,1	41,0
SUB-TOTAL NIVEL 2		28,8	29,9	58,7	29,8	31,8	61,6
Nivel 3	Menos de 30 anos	0,3	0,0	0,3	0,8	0,0	0,8
	De 30 a 50 anos	11,9	1,2	13,1	10,4	1,0	11,4
	Máis de 50 anos	16,5	5,3	21,7	17,5	6,4	23,9
SUB-TOTAL NIVEL 3		28,6	6,5	35,1	28,7	7,4	36,1
Nivel 4	Menos de 30 anos	2,7	0,8	3,4	4,2	0,0	4,2
	De 30 a 50 anos	46,1	7,4	53,5	48,1	7,5	55,5
	Máis de 50 anos	89,2	11,3	100,4	90,3	10,9	101,2
SUB-TOTAL NIVEL 4		138,0	19,4	157,4	142,6	18,3	161,0
Nivel 5	Menos de 30 anos	0,9	2,3	3,2	0,0	2,4	2,4
	De 30 a 50 anos	8,8	9,9	18,7	8,6	8,3	16,9
	Máis de 50 anos	38,9	12,0	50,9	40,8	12,0	52,8
SUB-TOTAL NIVEL 5		48,6	24,2	72,8	49,4	22,8	72,1
Nivel 6	Menos de 30 anos	1,4	2,4	3,7	1,9	1,0	2,9
	De 30 a 50 anos	5,1	4,7	9,8	5,6	4,6	10,2
	Máis de 50 anos	9,7	14,0	23,7	10,1	14,8	24,9
SUB-TOTAL NIVEL 6		16,1	21,0	37,1	17,5	20,4	37,9
Nivel 7	Menos de 30 anos	4,8	2,7	7,5	4,8	1,8	6,5
	De 30 a 50 anos	39,1	27,3	66,4	41,2	26,0	67,2
	Máis de 50 anos	65,0	47,7	112,7	61,9	47,4	109,3
SUB-TOTAL NIVEL 7		108,8	77,7	186,6	107,8	75,1	183,0

		2022			2021		
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 8	Menos de 30 anos	0,7	0,0	0,7	1,0	0,0	1,0
	De 30 a 50 anos	9,0	1,3	10,3	8,7	1,0	9,7
	Máis de 50 anos	11,7	0,0	11,7	11,5	0,0	11,5
SUB-TOTAL NIVEL 8		21,4	1,3	22,7	21,2	1,0	22,2
Nivel 9	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	De 30 a 50 anos	5,7	0,0	5,7	5,0	0,0	5,0
	Máis de 50 anos	13,1	0,0	13,1	15,0	0,0	15,5
SUB-TOTAL NIVEL 9		18,7	0,0	18,7	20,0	0,0	20,0
TOTAL	Menos de 30 anos	15,4	15,3	30,7	22,0	18,1	40,1
	De 30 a 50 anos	185,4	169,0	354,4	191,2	165,5	356,7
	Máis de 50 anos	320,4	177,4	497,8	325,8	172,9	498,7
TOTAL		521,2	361,7	882,9	539,0	356,5	895,5

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

T.3. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2023, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

			2023			2022		
NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Fixo/ Indefinido	Completa	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Directivos/as	Fixo/ Indefinido	Completa	17,0	19,5	36,5	17,7	18,7	36,4
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS			17,0	19,5	36,5	17,7	18,7	36,4
Nivel 1	Fixo/ Indefinido	Completa	72,7	127,1	199,8	80,3	125,5	205,9
		Parcial	4,6	2,3	6,8	2,2	2,5	4,7
	Temporal	Completa	14,5	27,6	42,1	19,7	29,3	49,1
		Parcial	2,3	5,3	7,6	1,0	3,7	4,7
SUB-TOTAL NIVEL 1			94,1	162,3	256,4	103,3	161,1	264,3
Nivel 2	Fixo/ Indefinido	Completa	21,5	17,1	39,2	23,8	20,1	44,0
		Parcial	2,0	3,4	5,4	1,1	2,5	3,6
	Temporal	Completa	4,4	4,6	9,0	4,1	6,9	11,0
		Parcial	1,0	4,1	5,1	0,8	2,3	3,1
SUB-TOTAL NIVEL 2			28,8	29,9	58,7	29,8	31,8	61,6
Nivel 3	Fixo/ Indefinido	Completa	23,5	5,2	28,7	24,9	6,8	31,8
		Parcial	1,0	1,0	2,0	0,5	0,6	1,1
	Temporal	Completa	3,2	0,2	3,4	2,7	0,0	2,7
		Parcial	1,0	0,0	1,0	0,5	0,0	0,5
SUB-TOTAL NIVEL 3			28,6	6,5	35,1	28,7	7,4	36,1
Nivel 4	Fixo/ Indefinido	Completa	105,4	12,1	117,4	111,3	13,0	124,3
		Parcial	5,7	0,0	5,7	4,0	0,0	4,0
	Temporal	Completa	23,5	6,3	29,8	24,3	4,6	28,9
		Parcial	3,4	1,0	4,4	3,0	0,8	3,8
SUB-TOTAL NIVEL 4			138,0	19,4	157,4	142,6	18,3	161,0
Nivel 5	Fixo/ Indefinido	Completa	38,3	17,1	55,4	39,3	16,7	56,0
		Parcial	4,8	0,0	4,8	4,0	0,0	4,0
	Temporal	Completa	3,9	4,5	8,4	4,9	4,5	9,3
		Parcial	1,7	2,6	4,3	1,3	1,6	2,9
SUB-TOTAL NIVEL 5			48,6	24,2	72,8	49,4	22,8	72,1

IV. Persoal: datos, criterios e políticas relativos á xestión de recursos humanos.

			2023			2022		
NIVEL	CONTRATO	XORNADA	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 6	Fixo/ Indefinido	Completa	10,9	11,0	21,9	12,6	11,6	24,2
		Parcial	1,3	3,0	4,2	1,0	3,2	4,2
	Temporal	Completa	2,5	3,9	6,3	2,4	2,9	5,2
		Parcial	1,5	3,1	4,6	1,6	2,7	4,3
SUB-TOTAL NIVEL 6			16,1	21,0	37,1	17,5	20,4	37,9
Nivel 7	Fixo/ Indefinido	Completa	87,5	63,1	150,6	90,3	64,5	154,8
		Parcial	3,0	2,2	5,1	2,0	1,8	3,8
	Temporal	Completa	14,2	9,5	23,7	13,0	7,2	20,2
		Parcial	4,3	2,9	7,2	2,6	1,6	4,2
SUB-TOTAL NIVEL 7			108,8	77,7	186,6	107,8	75,1	183,0
Nivel 8	Fixo/ Indefinido	Completa	18,5	1,0	19,5	19,0	1,0	20,0
		Parcial	0,3	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	2,7	0,0	2,7	2,2	0,0	2,2
		Parcial	0,0	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 8			21,4	1,3	22,7	21,2	1,0	22,2
Nivel 9	Fixo/ Indefinido	Completa	16,0	0,0	16,0	17,9	0,0	17,9
		Parcial	0,6	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0
		Parcial	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 9			18,7	0,0	18,7	20,0	0,0	20,0
TOTAL	Fixo/ Indefinido	Completa	412,0	273,9	685,9	438,1	278,0	716,1
		Parcial	23,2	11,9	35,1	14,9	10,5	25,4
	Temporal	Completa	70,7	56,6	127,3	75,2	55,4	130,6
		Parcial	15,4	19,3	34,7	10,7	12,6	23,4
TOTAL			521,2	361,7	882,9	539,0	356,5	895,5

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

T.4. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2023, SEGUNDO GRUPO DE IDADE E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	0,0	1,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			0,0	0,0	1,0	1,0
Directivos/as	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	16,5	20,0	36,5
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS			0,0	16,5	20,0	36,5
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	108,1	91,6	199,8
		Parcial	0,0	0,0	6,8	6,8
	Temporal	Completa	6,2	32,3	3,7	42,2
		Parcial	0,0	6,6	1,1	7,6
SUB-TOTAL NIVEL 1			6,2	147,0	103,2	256,4
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	7,0	32,2	39,2
		Parcial	0,0	0,0	5,4	5,4
	Temporal	Completa	4,6	3,3	1,0	9,0
		Parcial	1,2	3,2	0,7	5,1
SUB-TOTAL NIVEL 2			5,8	13,5	39,3	58,7
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	19,7	28,7
		Parcial	0,0	0,0	2,0	2,0
	Temporal	Completa	0,3	3,1	0,0	3,4
		Parcial	0,0	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 3			0,3	13,1	21,7	35,1
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	33,7	83,7	117,4
		Parcial	0,0	0,0	5,7	5,7
	Temporal	Completa	3,4	15,9	10,5	29,8
		Parcial	0,0	3,9	0,5	4,4
SUB-TOTAL NIVEL 4			3,4	53,5	100,4	157,4
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	10,5	44,9	55,4
		Parcial	0,0	0,0	4,8	4,8
	Temporal	Completa	3,2	5,0	0,3	8,4
		Parcial	0,0	3,3	1,0	4,3
SUB-TOTAL NIVEL 5			3,2	18,7	50,9	72,9
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	3,0	18,9	21,9
		Parcial	0,0	0,0	4,2	4,2
	Temporal	Completa	3,6	2,7	0,0	6,4
		Parcial	0,1	4,1	0,5	4,6
SUB-TOTAL NIVEL 6			3,7	9,7	23,6	37,1

N: Persoal: datos, criterios e políticas relativos á xestión de recursos humanos.

NÍVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Nível 7	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	50,0	100,6	150,6
		Parcial	0,0	0,0	5,1	5,1
	Temporal	Completa	7,0	12,0	4,6	23,7
		Parcial	0,5	4,3	2,3	7,1
SUB-TOTAL NÍVEL 7			7,5	66,4	112,7	186,5
Nível 8	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	10,5	19,5
		Parcial	0,0	0,0	0,3	0,3
	Temporal	Completa	0,7	1,0	1,0	2,7
		Parcial	0,0	0,3	0,0	0,3
SUB-TOTAL NÍVEL 8			0,7	10,3	11,7	22,7
Nível 9	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	12,0	16,0
		Parcial	0,0	0,0	0,6	0,6
	Temporal	Completa	0,0	1,5	0,5	2,0
		Parcial	0,0	0,1	0,0	0,1
SUB-TOTAL NÍVEL 9			0,0	5,7	13,1	18,7
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	250,9	435,0	685,9
		Parcial	0,0	0,0	35,1	35,1
	Temporal	Completa	29,0	76,8	21,6	127,3
		Parcial	1,8	26,8	6,1	34,7
TOTAL			30,7	354,5	497,7	882,9

Fonte: Sistema de Informação de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

T.4.BIS. EMPREGADOS/AS -MEDIA- EN 2022, SEGUNDO GRUPO DE IDADE E EN TOTAL, POR TIPO DE CONTRATO E DE XORNADA, E NIVEL. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Alta dirección- Director/a Xeral	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	0,0	1,0	1,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			0,0	0,0	1,0	1,0
Directivos/as	Fixo/Indefinido	Completa	1,0	17,0	18,3	36,4
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	0,0	0,0	0,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS			1,0	17,0	18,3	36,4
Nivel 1	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	115,0	90,8	205,9
		Parcial	0,0	0,0	4,7	4,7
	Temporal	Completa	15,8	29,1	4,1	49,1
		Parcial	0,0	4,5	0,2	4,7
SUB-TOTAL NIVEL 1			15,8	148,6	99,9	264,3
Nivel 2	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	35,0	44,0
		Parcial	0,0	0,0	3,6	3,6
	Temporal	Completa	4,6	4,4	2,0	11,0
		Parcial	0,8	1,8	0,5	3,1
SUB-TOTAL NIVEL 2			5,4	15,2	41,0	61,6
Nivel 3	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	22,8	31,8
		Parcial	0,0	0,0	1,1	1,1
	Temporal	Completa	0,8	1,8	0,0	2,7
		Parcial	0,0	0,5	0,0	0,5
SUB-TOTAL NIVEL 3			0,8	11,4	23,9	36,1
Nivel 4	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	36,1	88,2	124,3
		Parcial	0,0	0,0	4,0	4,0
	Temporal	Completa	4,2	16,1	8,5	28,9
		Parcial	0,0	3,3	0,5	3,8
SUB-TOTAL NIVEL 4			4,2	55,5	101,2	161,0
Nivel 5	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,7	46,3	56,0
		Parcial	0,0	0,0	4,0	4,0
	Temporal	Completa	2,4	5,5	1,4	9,3
		Parcial	0,0	1,7	1,1	2,9
SUB-TOTAL NIVEL 5			2,4	16,9	52,8	72,1
Nivel 6	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	20,2	24,2
		Parcial	0,0	0,0	4,2	4,2
	Temporal	Completa	2,9	2,4	0,0	5,2
		Parcial	0,0	3,8	0,5	4,3
SUB-TOTAL NIVEL 6			2,9	10,2	24,9	37,9

IV. Persoal: datos, criterios e políticas relativos á xestión de recursos humanos.

NIVEL	CONTRATO	XORNADA	MENOS DE 30 ANOS	DE 30 A 50 ANOS	MÁIS DE 50 ANOS	TOTAL
Nivel 7	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	55,6	99,2	154,8
		Parcial	0,0	0,0	3,8	3,8
	Temporal	Completa	6,5	8,9	4,7	20,2
		Parcial	0,0	2,7	1,5	4,2
SUB-TOTAL NIVEL 7			6,5	67,2	109,3	183,0
Nivel 8	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	9,0	11,0	20,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	1,0	0,7	0,5	2,2
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 8			1,0	9,7	11,5	22,2
Nivel 9	Fixo/Indefinido	Completa	0,0	4,0	13,9	17,9
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
	Temporal	Completa	0,0	1,0	1,0	2,0
		Parcial	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 9			0,0	5,0	15,0	20,0
TOTAL	Fixo/Indefinido	Completa	1,0	268,5	446,7	716,1
		Parcial	0,0	0,0	25,4	25,4
	Temporal	Completa	38,3	70,0	22,2	130,6
		Parcial	0,8	18,2	4,4	23,4
TOTAL			40,1	356,7	498,7	895,5

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

T.5. EMPREGADOS/AS A 31 DE DECEMBRO DE 2023, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL, TIPO DE CONTRATO E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL	CONTRATO	GRUPOS DE IDADE	2023			2022		
			HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Alta dirección Director/a Xeral	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL ALTA DIRECCIÓN			1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Directivos/as	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
		De 30 a 50 anos	8,0	9,0	17,0	8,0	9,0	17,0
		Máis de 50 anos	9,0	11,0	20,0	9,0	9,0	18,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS			17,0	20,0	37,0	17,0	19,0	36,0
Nivel 1	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	33,0	76,0	109,0	37,0	79,3	116,3
		Máis de 50 anos	40,0	53,3	93,3	44,5	49,8	94,3
	Temporal	Menos de 30 anos	1,0	5,0	6,0	7,0	9,0	16,0
		De 30 a 50 anos	12,0	28,0	40,0	10,0	25,3	35,3
		Máis de 50 anos	2,0	1,9	3,9	3,0	1,5	4,5
SUB-TOTAL NIVEL 1			88,0	164,1	252,1	101,5	164,8	266,3
Nivel 2	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	4,0	3,0	7,0	5,0	4,0	9,0
		Máis de 50 anos	19,0	17,0	36,0	19,0	18,0	37,0
	Temporal	Menos de 30 anos	3,5	3,0	6,5	2,5	3,5	6,0
		De 30 a 50 anos	2,5	5,0	7,5	3,5	3,5	7,0
		Máis de 50 anos	0,0	2,0	2,0	0,0	1,5	1,5
SUB-TOTAL NIVEL 2			29,0	30,0	59,0	30,0	30,5	60,5
Nivel 3	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	8,0	1,0	9,0	8,0	1,0	9,0
		Máis de 50 anos	15,0	4,5	19,5	17,0	6,0	23,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,5	0,0	0,5	2,0	0,0	2,0
		De 30 a 50 anos	3,5	2,5	6,0	4,0	0,0	4,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUB-TOTAL NIVEL 3			27,0	8,0	35,0	31,0	7,0	38,0
Nivel 4	Fijo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	30,9	3,0	33,9	32,8	4,0	36,8
		Máis de 50 anos	76,5	9,0	85,5	79,3	9,0	88,3
	Temporal	Menos de 30 anos	2,5	1,0	3,5	4,0	0,0	4,0
		De 30 a 50 anos	17,5	6,0	23,5	15,5	4,0	19,5
		Máis de 50 anos	9,0	3,0	12,0	7,5	2,0	9,5
SUB-TOTAL NIVEL 4			136,4	22,0	158,4	139,0	19,0	158,0

NIVEL	CONTRATO	GRUPOS DE IDADE	2023			2022		
			HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL
Nivel 5	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	6,0	6,0	12,0	5,0	5,0	10,0
		Máis de 50 anos	35,8	12,0	47,8	38,5	12,0	50,5
	Temporal	Menos de 30 anos	3,5	4,0	7,5	0,0	2,0	2,0
		De 30 a 50 anos	3,0	5,0	8,0	4,5	4,5	9,0
		Máis de 50 anos	1,5	0,0	1,5	2,0	0,0	2,0
SUB-TOTAL NIVEL 5			49,8	27,0	76,8	50,0	23,5	73,5
Nivel 6	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	3,0	0,0	3,0	4,0	0,0	4,0
		Máis de 50 anos	8,0	13,5	21,5	8,5	14,0	22,5
	Temporal	Menos de 30 anos	1,5	4,5	6,0	2,0	1,0	3,0
		De 30 a 50 anos	2,0	5,0	7,0	3,0	3,5	6,5
		Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	0,5	0,0	0,5
SUB-TOTAL NIVEL 6			15,5	23,0	38,5	18,0	18,5	36,5
Nivel 7	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	30,0	20,0	50,0	36,0	21,9	57,9
		Máis de 50 anos	57,9	42,9	100,8	56,4	45,4	101,8
	Temporal	Menos de 30 anos	5,5	3,0	8,5	4,5	2,0	6,5
		De 30 a 50 anos	10,5	9,3	19,8	6,0	6,0	12,0
		Máis de 50 anos	5,5	1,5	7,0	4,5	1,5	6,0
SUB-TOTAL NIVEL 7			109,4	76,7	186,1	107,4	76,8	184,2
Nivel 8	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	8,0	1,0	9,0	8,0	1,0	9,0
		Máis de 50 anos	10,5	0,0	10,5	11,0	0,0	11,0
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
		De 30 a 50 anos	1,0	0,5	1,5	1,0	0,0	1,0
		Máis de 50 anos	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 8			20,5	1,5	22,0	22,0	1,0	23,0
Nivel 9	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	4,0	0,0	4,0	4,0	0,0	4,0
		Máis de 50 anos	11,5	0,0	11,5	12,5	0,0	12,5
	Temporal	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		De 30 a 50 anos	2,5	0,0	2,5	1,0	0,0	1,0
		Máis de 50 anos	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
SUB-TOTAL NIVEL 9			18,0	0,0	18,0	18,5	0,0	18,5
TOTAL	Fixo/ Indefinido	Menos de 30 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
		De 30 a 50 anos	134,9	119,0	253,9	147,8	125,2	272,9
		Máis de 50 anos	284,1	163,2	447,3	296,6	163,2	459,8
	Temporal	Menos de 30 anos	18,0	20,5	38,5	23,0	17,5	40,5
		De 30 a 50 anos	54,5	61,3	115,8	48,5	46,8	95,3
		Máis de 50 anos	20,0	8,4	28,4	19,5	6,5	26,0
TOTAL			511,5	372,4	883,9	535,4	360,1	895,5

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

IV.2. Despedimentos.

En 2023, ao igual que no 2022, a Corporación RTVG non procedeu a ningún despedimento.

IV.3. Remuneracións e consideracións sobre fenda salarial.

Os datos e cálculos requiridos a efectos deste epígrafe constan na fin deste en dúas táboas numeradas como nº 7 e 8 que refiren as remuneracións de declaración establecida do persoal en valores absolutos en euros⁸.

De acordo coa normativa de referencia e tendo en conta as indicacións do GRI e determinadas opcións adoptadas por claridade, os criterios de elaboración dos datos que deben terse en conta para a súa plena comprensión son:

- » A Corporación RTVG non identifica enclaves con operacións singulares.
- » Fanse constar as remuneracións brutas medias anuais por sexo para os niveis do 1 ao 9.
- » As remuneracións dos distintos niveis, Alta Dirección e Directivos/as están determinadas, en canto a Corporación é unha sociedade mercantil pública, polo disposto no “Decreto 119/2012, do 3 de maio, da Consellería de Facenda, polo que se regulan as retribucións e percepcións económicas aplicables aos órganos de goberno ou dirección e ao persoal directivo das entidades do sector público autonómico”.
- » As retribucións do persoal axéitanse á normativa de aplicación, ao vixente Convenio Colectivo e aos acordos entre a empresa e os órganos de representación dos/as traballadores/as. O seu eventual incremento inter-anual fíxase na “Lei de Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia” correspondente a cada exercicio de referencia.
- » As remuneracións dos/as Conselleiros/as do Consello de Administración foron as aprobadas mediante acordo do Consello da Xunta de Galicia do 21 de xaneiro de 2016.

Na consideración das remuneracións para o persoal suxeito a convenio cómpre destacar aos efectos deste documento algunhas evidencias:

- » Na perspectiva do conxunto do mercado laboral no sector de referencia os valores para as categorías identificadas numericamente indican que a Corporación RTVG xera emprego de calidade desde o punto de vista retributivo.
- » A Corporación RTVG é unha empresa pública que retribúe cos mesmos criterios e parámetros a quen integran o seu persoal, sexan traballadores ou traballadoras.
- » Para homes e mulleres, os 44.488,77 € dos traballadores son 898,70 € anuais de media máis que os 43.590,07 € das traballadoras. Non obstante, o motivo desta diferenza leva a concluír unha retribución practicamente idéntica. En 2022 as cifras respectivas eran de 43.433,58 € e 42.678,26 €, cunha diferenza de 755,32 €.

8. Calculadas como a suma de salarios brutos percibidos dividida pola cifra de persoal medio Equivalente a Tempo Completo -ETC-. Para o cálculo téñense en conta as prestacións de IT pero non os conceptos extrasalariais, as axudas de custo e as indemnizacións.

Alén do ilustrado na primeira das táboas, hai dous datos adicionais que completan e precisan a perspectiva das remuneracións recollidas nela:

» Nos niveis de Alta Dirección e Directivos/s, segundo o previsto no citado Decreto 119/2002, as remuneracións supleméntanse cun Complemento Produtividade Variable, de percepción condicionada á satisfacción de determinados obxectivos asignados a cada posto no exercicio de referencia. O modelo de avaliación é aprobado e a súa aplicación efectiva supervisada pola Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa, a Dirección Xeral da Función Pública e mais da Dirección Xeral de Planificación e Orzamentos, da Consellería de Facenda da Xunta de Galicia. Para o ano 2023 a retribución media estimada deste complemento ascende a 6.912,79 €⁹.

» O valor total das remuneracións dos/as conselleiros e conselleiras integrantes do Consello de Administración da Corporación RTVG en 2023 importou 401.932,37 €. No 2022 foron 363.842,88 €¹⁰.

T.6. REMUNERACIÓNS DOS/AS CONSELLEIROS/AS, DIRECTOR/A XERAL E DIRECTIVOS/AS EN 2023, SEGUNDO SEXO, POR NIVEL E SUB-CONXUNTO. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

NIVEL E SUB-CONXUNTO	REMUNERACIÓNS EN €	
	HOMES	MULLERES
CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN¹¹		
Conselleiro/a	70.143,72	65.411,23
SUB-TOTAL CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN	70.143,72	65.411,23
DIRECCIÓN XERAL E EQUIPO DIRECTIVO		
Director/a Xeral	89.976,28	-
EQUIPO DIRECTIVO		
Director/a de División	85.055,92	74.401,89
Director/a de Departamento	71.186,51	75.249,46
Subdirector/a de Departamento	66.175,97	69.407,78
Xefe/a de Servizo	55.555,79	55.627,22

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

9. Na táboa nº 6, que recolle as retribucións deste colectivo, estas non inclúen este concepto.

10. No 2022, dous postos do Consello de Administración estiveron temporalmente vacantes.

11. As diferenzas salariais entre conselleiros/as radican en conceptos que retribúen a antigüidade.

T.6.BIS. REMUNERACIÓNS DOS/AS CONSELLEIROS/AS, DIRECTOR/A XERAL E DIRECTIVOS/AS EN 2022, SEGUNDO SEXO, POR NIVEL E SUB-CONXUNTO. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

NIVEL E SUB-CONXUNTO	REMUNERACIÓNS EN €	
	HOMES	MULLERES
CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN		
Conselleiro/a	67.656,85	62.900,32
SUB-TOTAL CONSELLO DE ADMINISTRACIÓN	67.656,85	62.900,32
DIRECCIÓN XERAL E EQUIPO DIRECTIVO		
Director/a Xeral	87.401,47	-
EQUIPO DIRECTIVO		
Director/a de División	80.482,71	71.758,74
Director/a de Departamento	68.285,09	73.198,89
Subdirector/a de Departamento	62.716,62	67.671,97
Xefe/a de Servizo	53.905,23	53.434,93

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

T.7. REMUNERACIÓN DO PERSOAL SUXEITO A CONVENIO EN 2023, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL, POR NIVEL E GRUPO DE IDADE. VALORES ABSOLUTOS MEDIOS ANUAIS EN EUROS.

REMUNERACIÓN EN €							
NIVEL	GRUPOS DE IDADE	2023			2022		
		HOMES	MULLERES	MEDIA	HOMES	MULLERES	MEDIA
Nivel 1	Menos de 30 anos	29.944,22	31.073,03	30.699,83	27.618,85	27.230,08	27.416,47
	De 30 a 50 anos	52.009,08	49.001,41	49.924,74	52.146,52	48.801,34	49.862,00
	Máis de 50 anos	52.803,40	50.326,18	51.452,60	51.072,71	48.997,65	50.006,62
SUB-TOTAL NIVEL 1		51.929,32	49.006,87	50.079,49	49.841,28	47.761,57	48.574,16
Nivel 2	Menos de 30 anos	38.905,83	32.638,75	35.610,77	37.538,21	29.273,97	31.869,99
	De 30 a 50 anos	49.453,82	42.604,51	45.938,11	44.916,99	41.666,16	43.419,90
	Máis de 50 anos	49.684,96	46.990,70	48.323,09	48.910,76	44.800,76	46.796,62
SUB-TOTAL NIVEL 2		48.598,32	44.499,88	46.511,01	47.166,85	42.307,49	44.659,05
Nivel 3	Menos de 30 anos	25.010,74	-	25.010,74	23.158,73	-	23.158,73
	De 30 a 50 anos	47.098,28	43.936,88	46.806,49	45.370,95	44.647,22	45.307,30
	Máis de 50 anos	53.241,59	47.320,02	51.808,20	51.794,34	47.091,49	50.530,00
SUB-TOTAL NIVEL 3		50.422,88	46.687,32	49.734,50	48.640,88	44.241,89	48.254,50
Nivel 4	Menos de 30 anos	28.979,95	21.610,33	27.342,26	31.173,26	-	31.173,26
	De 30 a 50 anos	42.831,86	36.657,95	41.981,52	41.593,08	39.706,01	41.339,57
	Máis de 50 anos	47.290,69	46.304,91	47.180,08	46.465,13	41.908,90	45.975,24
SUB-TOTAL NIVEL 4		45.446,55	41.672,64	44.981,31	44.368,39	41.012,85	43.986,06
Nivel 5	Menos de 30 anos	26.638,78	24.332,00	24.975,58	16.057,00	26.525,78	26.482,70
	De 30 a 50 anos	39.452,81	35.369,29	37.296,59	39.366,91	33.816,58	36.636,01
	Máis de 50 anos	43.646,12	41.915,91	43.238,29	42.158,14	40.262,50	41.727,07
SUB-TOTAL NIVEL 5		42.572,82	37.567,46	40.910,32	41.666,74	36.441,08	40.018,55
Nivel 6	Menos de 30 anos	23.765,94	26.940,79	25.776,96	25.402,64	28.143,34	26.364,29
	De 30 a 50 anos	35.900,42	28.665,90	32.442,69	38.934,29	27.046,23	33.558,31
	Máis de 50 anos	43.767,32	39.022,20	40.960,38	44.172,63	38.398,57	40.737,40
SUB-TOTAL NIVEL 6		39.593,24	35.372,12	37.204,57	40.524,08	35.343,08	37.734,73
Nivel 7	Menos de 30 anos	22.749,20	20.996,18	22.118,11	22.001,17	18.467,66	21.047,34
	De 30 a 50 anos	37.360,64	35.436,87	36.569,04	37.034,53	35.096,10	36.285,08
	Máis de 50 anos	41.129,73	37.776,50	39.710,23	40.084,20	37.028,04	38.758,64
SUB-TOTAL NIVEL 7		38.966,48	36.371,25	37.885,40	38.120,73	35.925,29	37.219,27
Nivel 8	Menos de 30 anos	26.247,33	-	26.247,33	22.277,21	-	22.277,21
	De 30 a 50 anos	40.926,73	35.774,58	40.289,61	40.735,15	35.002,18	40.140,67
	Máis de 50 anos	37.779,19	-	37.779,19	38.236,98	-	38.236,89
SUB-TOTAL NIVEL 8		38.741,88	35.774,58	38.575,65	38.512,84	35.002,18	38.353,20
Nivel 9	Menos de 30 anos	-	-	-	-	-	-
	De 30 a 50 anos	30.803,43	-	30.803,43	30.871,45	-	30.871,45
	Máis de 50 anos	33.244,32	-	33.244,32	31.581,65	-	31.581,65
SUB-TOTAL NIVEL 9		32.508,41	-	32.508,41	31.403,83	-	31.403,83
TOTAL	Menos de 30 anos	28.161,82	27.485,13	27.825,24	27.247,04	26.723,00	27.017,62
	De 30 a 50 anos	43.647,51	44.278,01	43.947,04	43.129,16	44.233,33	43.638,99
	Máis de 50 anos	45.781,82	44.405,28	45.301,45	44.736,94	42.854,69	44.093,26
TOTAL		44.488,77	43.590,07	44.125,00	43.433,58	42.678,26	43.136,18

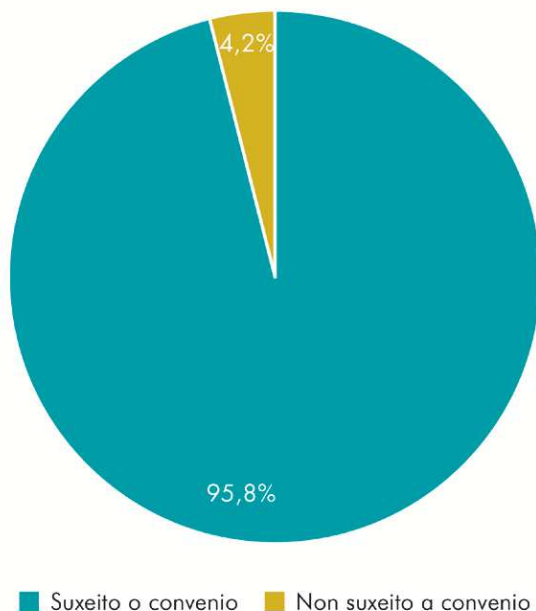
IV.4. Diálogo social e negociación colectiva.

O froito e marco principal do diálogo social na Corporación RTVG é o Convenio Colectivo. O actualmente vixente data de 2015.

Con data 28 de novembro de 2023, catro seccións sindicais con presenza na Corporación presentaron denuncia do Convenio Colectivo. Na actualidade estase negociando un novo texto entre a representación da empresa e a parte social. Non obstante, ata que se acade acordo, continúa vixente o actual texto convencional.

O alcance do Convenio Colectivo non inclúe:

- » Aquelas persoas que non forman parte do cadro da empresa, principalmente:
 - › Os/as colaboradores/as ou asesores/as en réxime de contrato civil ou mercantil de arrendamento de servizos.
 - › O persoal vinculado cun contrato artístico.
 - › Os/as Conselleiros/as membros do Consello de Administración, que se ben reciben unha remuneración da Corporación son designados polo Parlamento de Galicia mediante un procedemento específico legalmente establecido na Lei 9/2011.
- » Aquelas que si poden entenderse como parte do cadro da empresa, pero teñen con ela unha vinculación especial; isto é:
 - › O persoal incluído no Nivel de Alta Dirección, que se singulariza no/a Director/a Xeral.
 - › O incluído en Directivos/as, que se desdobra nos subconxuntos: Director/a de División, Director/a de Departamento, Subdirector/a de Departamento e Xefe/a de Servizo.



Por tanto, considerando a cifra media de empregados/as que conformaron o cadro da Corporación RTVG en 2023, un 95,8% están incluídos no ámbito de aplicación do vixente Convenio Colectivo, en tanto o 4,2% restante, que comprende Alta Dirección e Directivos/as, non o están.

Nas coordenadas dadas en virtude do Convenio Colectivo e do marco normativo superior de aplicación desenvólvese no seo da Corporación RTVG o diálogo social que inclúe procesos bilaterais entre a empresa e os representantes das persoas traballadoras de carácter informativo, de consulta e de negociación.

A representación colectiva do persoal nese diálogo corresponde de seu aos/ás representantes elixidos/as a tal efecto.

Como resultado das eleccións sindicais celebradas en xuño de 2023, teñen representación na Corporación RTVG os seguintes sindicatos:

- » CUT.
- » CIG.
- » USO.
- » UGT.
- » CC.OO.

Esa representación exerceuse por 25 representantes electos/as.

O custe teórico do valor das horas remuneradas pola representación sindical e das persoas traballadoras foi en 2023 de 691.453€.

O ámbito principal e característico para o diálogo social na empresa vén dado por unha serie de órganos en que se integra esa representación. Constituídos conforme á normativa, interna e de rango superior, de aplicación segundo o caso e dotados neses mesmos termos do seu propio regulamento interno, teñen as correspondentes funcións específicas, que se derivan da súa natureza e finalidade. Son estes:

- » Comité Inter-centros.
- » Comité de Empresa.
- » Delegados/as de persoal.
- » Comisión Paritaria.
- » Comisión de Listaxes de Contratación.
- » Comisión de Formación.
- » Comisión de Clasificación Profesional.
- » Comisión de Igualdade.
- » Comisión do Plan de Pensións.
- » Comité de Seguridade e Saúde Laboral.
- » Comisión Negociadora do Convenio Colectivo.

Un indicador da notable actividade deses órganos achéga o feito de que en 2023 celebraron en conxunto 77 reunións. Este dato evidencia a importancia que á Corporación lle outorga aos marcos de diálogo coa representación das persoas traballadoras. Facendo unha extrapolación do dato –e descontando un mes de vacacións- supón que a dirección da empresa e a parte social mantiveron 7 reunións mensuais de media ou, de practicamente dúas reunións en cómputo semanal.

O marco de referencia reiteradamente mencionado establece os prazos das comunicacións previas debidas ao persoal e/ou aos/ás seus/súas representantes relativas a situacións administrativas, cambios nestas e modificacións substanciais das condicións de traballo que deban negociarse coa representación sindical.

A información debida ao respecto, a título individual e colectivo, incluída a de orde xeral, remítese por diferentes vías, como comunicacións, notas e novas a través das diferentes canles dixitais internas da empresa.

A información aos/ás representantes do persoal transmítese nas sesións dos órganos de diálogo e negociación referidos.

IV.5. Organización do tempo de traballo e medidas relacionadas; absentismo.

O factor determinante da ordenación do tempo de traballo do persoal da Corporación RTVG é o horario asignado. Este relaciónase coas necesidades funcionais de cada posto, que se determinan en cada Departamento dos que articulan a organización no que se integra cun desempeño específico.

O vixente Convenio Colectivo recolle e caracteriza do xeito seguinte cada unha das variedades de horario:

- » Horario fixo: Establecido con carácter permanente nunha única quenda.
- » Horario rotatorio -de quendas-: Establecido de xeito planificado, polo común por períodos de catro -4- semanas, con xornada continuada; repartidos os períodos entre mañá, tarde e noite, e, no seu caso, sábado e domingo. Pode incluír a fin de semana e unha rotación semanal por necesidades do servizo.
- » Horario flexible: Ten asignado un horario de referencia. Dentro del, tanto o inicio como a finalización de cada xornada, o mesmo que a determinación dos días laborais, poden ser modificados cun aviso previo de 24 horas e respectando os días de descanso. Este horario ten carácter voluntario e xera o dereito a percibir as compensacións económicas correspondentes reguladas no Convenio Colectivo.
- » Horario dispoñible: Está planificado semanalmente, porén non ten asignado un horario de referencia, e tanto o inicio e a finalización de cada xornada como a determinación dos días laborais ou de descanso poden modificarse pola empresa con previo aviso mínimo de 24 horas respecto dos horarios planificados. Este horario ten carácter voluntario e xera o dereito a percibir as compensacións económicas correspondentes reguladas no Convenio Colectivo.
- » Outra modalidade máis, de carácter especial, supona o horario intensivo de fin de semana. É o establecido para atender as necesidades nese período.

Na distribución destas modalidades horarias de carácter ordinario entre o cadro de persoal en 2023 a categoría maioritaria é a de horario fixo, que abrangueu aproximadamente o 65%; un valor que debe contextualizarse no feito de que a empresa mantén a súa actividade produtiva ao longo das 24 horas do día e 365 días do ano.

Relativamente a períodos de vacacións cabe sinalar estoutras disposicións:

- » Todas as persoas traballadoras teñen dereito a unhas vacacións anuais mínimas de 22 días laborais que, por razón de antigüidade poden ampliarse ata 26. A estes efectos non se consideran hábiles nin os sábados nin os domingos nin os festivos, sen prexuízo das adaptacións que procedan nos horarios especiais.

» As persoas traballadoras teñen dereito preferente a gozar as vacacións no período que vai desde o 1 de xuño ao 30 de setembro.

Ademais de todo o anterior, de acordo co Convenio Colectivo, o persoal dispón de 6 días ao ano para asuntos propios, podendo ampliarse en 2 días adicionais no momento de cumprir o sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio a partires do oitavo.

A suma de criterios, normas e pactos sobre horario, períodos de descanso, vacacións e días por asuntos propios articulan o tempo de traballo dos/as empregados/as da Corporación RTVG e a conxunción harmónica deste co dedicado á súa vida persoal, familiar e social.

Estas medidas baséanse nalgúñas recomendacións das proposicións non de lei para a súa regulación, na transposición ao ordenamento xurídico español do Regulamento -UE- 2016/679 do Parlamento Europeo e o Consello, de 27 de Abril de 2016, así como no Regulamento Xeral -UE- de Protección de Datos, con efectos de 6 de decembro de 2018 mediante a “Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais” -LOPDGDD-.

Un resumo das medidas de desconexión recollidas no Convenio Colectivo enúnciase a continuación.

» Como criterio xeral non se contacta coas persoas traballadoras durante o transcurso dos seus descansos, licenzas ou vacacións.

» A única excepción a este criterio aplícase ao persoal con complementos -voluntarios- de dispoñibilidade ou flexibilidade, xa que pode ser chamado a traballar dentro dos prazos regulados no Convenio Colectivo. Debe subliñarse que, fóra do suposto concreto das gardas localizadas -moi singulares e que só afectan a dúas unidades profesionais, e por semanas-.

» Os/as traballadores/as teñen dereito á protección da súa intimidade no uso dos dispositivos dixitais que a empresa pon a súa disposición. A empresa só pode acceder aos contidos derivados do uso dos medios dixitais aos únicos efectos de controlar o cumprimento das obrigas laborais e de garantir a integridade de tales dispositivos.

» Garántese activamente o dereito á intimidade no uso responsable da empresa dos dispositivos de vídeo-vixilancia e de gravación de sons no lugar de traballo, así como do circuíto de cámaras de seguridade.

Como factor que incide na planificación da asignación temporal de recursos humanos por parte da empresa está o absentismo.

O cómputo do absentismo baséase no dos días de ausencia mensuais xerados por enfermidade común e accidentes laborais. Deste dérivase o dos días non traballados pola persoa ausente e calculase a porcentaxe que estes supoñen sobre o total dos que tiña ou tería programados. Formúlase así, por agregación, un cómputo mensual e anual do indicador, expresado igualmente como porcentaxe.

A taxa media de absentismo en 2023 na Corporación RTVG foi do 10,1%¹² que se corresponde con 128.065 horas En 2022 esa taxa fora do 8,5% que se corresponden con 130.785 horas.

12. Sobre días naturais.



IV.6. Políticas de conciliación da vida persoal e profesional dos/as traballadores/as.

A Corporación RTVG está comprometida activamente coa conciliación entre a vida profesional dos/as seus/súas empregados/as coa persoal, familiar e social. A suma de criterios, normas e pactos sobre conciliación, a súa concreción en opcións concretas de organización temporal de traballo -horario, períodos de vacacións, días de asuntos propios e as relativas a desconexión-, definen un ámbito das relacións entre a empresa e o seu persoal que pode considerarse comparativamente avanzado e de referencia en termos de contexto sectorial e xeográfico.

Nunha perspectiva de finalidade última a conciliación, como principio e obxectivo, atende a promover unha nova organización do sistema social e económico á escala das necesidades das persoas, consideradas estas nunha perspectiva integral que, por iso, quere harmonizar a laboral coas outras dimensións vitais, tendo como obxectivo a súa calidade de vida e a consecución da igualdade de oportunidades e de trato para homes e mulleres desde o exercicio dunha co-responsabilidade plena no ámbito familiar.

A conciliación na Corporación RTVG define así un conxunto de criterios e medidas que se proxectan nun dobre sentido:

- » O respecto polas dimensións vitais das persoas traballadoras distintas da laboral, e a harmonización humanizadora desas dúas esferas de desenvolvemento persoal.
- » A promoción da igualdade efectiva entre mulleres e homes.

En perspectiva normativa as medidas que a concretan catalóganse entre as destinadas a facilitar e fomentar o exercicio co-responsable das obrigas de ambos os dous proxenitores.

A conciliación nese sentido é un dereito que ten cobertura na mesma Constitución Española: no Art. 14 -relativo á igualdade efectiva de todas as persoas-, no Art. 39.1 -sobre o deber dos poderes públicos de asegurar a protección social, económica e xurídica da familia- e no Art. 9.2 -que atribúe aos poderes públicos o deber de promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integran sexan reais e efectivas-.

Da súa parte, a “Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes” consagra positivamente ese dereito, encádrao de xeito definido nun horizonte de consecución da igualdade desde a co-responsabilidade e a evitación de calquera discriminación, e pauta a súa concreción efectiva.

No Estatuto dos Traballadores recóllense numerosas medidas para concretalo; medidas susceptibles de ampliarse e mellorarse a escala das empresas no marco da negociación colectiva.

Precisamente o compromiso da Corporación RTVG coa conciliación exprésase no seu Convenio Colectivo como concreción, ampliación e mellora das referencias mencionadas, teleolóxicas e normativas de rango superior e cumprimento obrigado e na mesma aplicación directa desta últimas.

Unha relación das principais medidas plásmase na seguinte relación:

- » Medidas relativas á flexibilidade da xornada laboral. O Art. 33.4 do Convenio Colectivo determina que o persoal con fillos/as menores de doce anos, ou con familiares convivindo que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutra persoa, ou afectado de violencia de xénero, poderá solicitar a flexibilidade da súa xornada dentro dun horario diario de referencia, podendo cumprila con absoluta liberdade no marco dese horario, de acordo coa regulación interna correspondente e sempre que as necesidades do servizo o permitan. Establécese igualmente en favor destas persoas o dereito preferente a elixir horario ou quenda cando se produza unha vacante nun posto de traballo ou se xere unha nova necesidade, sempre e cando non implique modificar o horario doutros/as traballadores/as.
- » Medidas relativas á redución da xornada laboral:
 - › Por nacemento de fillo/a. Os/as traballadores/as teñen dereito a 1 hora de ausencia do seu posto, que poden dividir en dúas fraccións. Ese tempo é ampliable proporcionalmente en caso de partos ou adopcións múltiples. Quen exerza este dereito pode substituílo por unha redución da súa xornada en 1/2 hora coa mesma finalidade, ou ben acumular o tempo correspondente en xornadas completas nos termos previstos segundo a negociación colectiva. De feito, o Convenio Colectivo regula este permiso como licenza retribuída no seu Art. 41.1.6, ampliando o dereito e permitindo que a persoa poida gozalo como crédito de horas, de xeito separado ou acumulado, para utilizalas libremente durante o primeiro ano de vida do/a acabado/a de nacer.
 - › Por enfermidade de familiares. Limitase ás eventualidades de coidado, por razóns de enfermidade moi grave, dun/ha familiar de primeiro grao do/a traballador/a interesado/a. Este/a ten dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, e polo prazo máximo de 1 mes. Se hai máis dun/ha traballador/a da Corporación RTVG titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo da redución pódese distribuír entre eles/as.
 - › Por accidente moi grave ou enfermidade moi grave dun/ha menor de idade ou familiar co/a que se convive. Enténdese para eses supostos incluíndo o dereito ao persoal con fillos/as, menores de idade acollidos/as ou cos/as que se convive, ou con familiares que, por enfermidades ou avanzada idade, necesiten asistencia doutras persoas. Concrétase nun permiso retribuído cunha duración máxima de 30 días nos supostos devanditos.

» Por coidado dun/ha fillo/a menor afectado/a por cancro. O Convenio Colectivo, en harmonía co Estatuto dos Traballadores, establece o dereito, sempre que ambos/as e dous/dúas proxenitores/as traballen, a unha redución da xornada como mínimo de 1/2 na eventualidade citada, que se fai extensiva á hospitalización e tratamento continuado por calquera outra enfermidade grave que implique ingreso hospitalario de longa duración.

» Medidas relativas á elección das vacacións. O Convenio Colectivo reconece no Art. 40.6 o dereito á elección do período de vacacións en favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillos/as menores de doce anos ou persoas dependentes ao seu coidado directo. No caso de que dúas persoas interesadas concorran nesta solicitude afectando a organización do traballo, o Art. 40.7 establece, entre outros, como criterios preferentes de decisión os seguintes:

- › Que a persoa traballadora teña asignado un período de vacacións a desfrutar cos/as seus/súas fillos/as por acordo ou decisión xudicial.
- › Que a persoa traballadora que teña fillos/as en idade de escolarización obrigatoria.
- › Que a persoa traballadora teña un/ha cónxuxe ou parella que traballe e teña fixadas as vacacións en tempo coincidente con el/a.

No mesmo marco normativo, xeral e de empresa, concretando efectivamente o recoñecemento de dereitos exposto ou en atención a outras eventualidades que afectan ás persoas traballadoras e aos seus intereses, a Corporación RTVG aplica un conxunto de permisos, licenzas e excedencias que teñen así valor de prácticas de conciliación:

» Permisos e licenzas retribuídas. Compútanse como de servizo efectivo aos/ás beneficiarios/as, de xeito que se garante a plenitude dos dereitos económicos da persoa traballadora con esa condición e, de ser o caso, do/a outro/a proxenitor/a. Teñen dereito, unha vez finalizado o período correspondente, a se reintegraren ao seu posto de traballo en condicións que non os/as desfavorezan como consecuencia de telo desfrutado, así como a se beneficiaren de calquera mellora nas condicións de traballo establecida durante a súa ausencia del. Os principais permisos retribuídos e licenzas con ese carácter, de entre as que se recollen no Convenio Colectivo, son:

- › Nacemento para a nai biolóxica. Segundo o Art. 41.1.17.1, por parto, 16 semanas, conforme á norma xeral, incrementadas como mellora pola empresa ao abeiro da súa determinación pola Xunta de Galicia.
- › Adopción ou acollemento. Segundo o Art. 41.1.17.2, por estas eventualidades, 16 semanas, incrementadas como mellora pola empresa ao abeiro da súa determinación pola Xunta de Galicia. No suposto adicional de desprazamento previo dos/as proxenitores/as ao país de orixe do/a adoptado/a o dereito amplíase a un permiso específico de ata 2 meses durante os que percibirán as retribucións básicas.
- › De asistencia e acompañamento a tratamentos de fecundación asistida, exames prenatais e técnicas de preparación do parto. Este permiso recoñécese tanto a cónxuxes como a persoas en convivencia de feito con nais xestantes.
- › De acompañamento a familiares para asistencia médica. As persoas traballadoras, mediando aviso previo, teñen dereito a ausentarse polo tempo indispensable para acompañar en visitas e procesos médicos a persoas maiores dependentes ao seu cargo e fillos/as menores de idade. Con ese fin dispoñen de 3 días ao ano, susceptibles de ampliarse ata 5 se a persoa a acompañar é menor de seis anos, dependente de calquera idade ou a familia é mono-parental. Se o/a interesado/a precisar máis días dos sinalados pode ampliar o seu número a condición de recuperar o tempo non traballado.



» Licenzas non retribuídas. O Art. 42 do Convenio Colectivo reconece o dereito aos traballadores/as de, sen formular xustificación ao respecto, obter unha licenza sen remuneración. Concrétase nun período a vontade de entre 1 e 6 meses dentro dun ano natural dado. Esta licenza, se é pedida a efectos de cursar formación, pode ampliarse a 1 curso lectivo.

A todo este conxunto de medidas súmase a xa mencionada dispoñibilidade de días por asuntos propios referida no Epígrafe I.

IV.7. Saúde e seguridade laborais.

Segundo a coñecida definición da OMS, a saúde é un estado de completo benestar físico, mental e social, e non soamente a ausencia de afeccións ou enfermidades.

No ámbito da saúde e a seguridade laboral a política da Corporación RTVG baséase na promoción da saúde. Implica isto contribuír positivamente con carácter xeral e subsidiario desde o medio laboral ao seu desenvolvemento e conservación, e, con carácter principal, no mesmo sentido, á consecución dun ambiente laboral san e seguro, atendendo de xeito primordial á prevención de riscos laborais.

Para a “Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais” -LPRL-, en particular o seu Art. 4, o risco laboral é a posibilidade de que unha persoa traballadora sufra un determinado dano por causa do seu exercicio laboral, derivándose esa posibilidade da combinación da frecuencia, a probabilidade e as consecuencias que poderían derivarse da materialización dun perigo, entendendo por perigo aquel factor ou situación con capacidade de producir dano en termos de lesións, danos á propiedade, danos ó medio ambiente ou unha combinación deles.

A Corporación RTVG, en razón da súa actividade, é unha organización complexa que desprega os seus efectivos en varios centros de traballo e nunha multiplicidade de lugares fóra destes, cunha localización xeográfica dispersa e cun elevado número de persoas traballadoras de colectivos diferentes, tanto no seu desempeño, coas conseguíntes diferenzas de riscos e, así, de necesidades e esixencias preventivas, como en menor medida en virtude do réxime legal aplicable á súa relación contractual con ela.

No Convenio Colectivo, e en particular no seu Capítulo XV, que contén desde o Art. 96 ao Art. 106, exprésase a regulación referente a seguridade e saúde laboral. Nel especificase:

- » A protección da saúde e a seguridade como obxectivo prioritario para as dúas partes asinantes.
- » A planificación anual das actuacións en materia de seguridade e saúde laboral, así como a inclusión nelas dos correspondentes estudos e proxectos, a execución de medidas de prevención, control e inspección e os programas precisos de formación do persoal.
- » O compromiso por parte da empresa de incluír nos pregos das licitacións unha cláusula determinando ás empresas adxudicatarias que se comprometan o estrito cumprimento da normativa laboral xeral e do convenio colectivo que lles sexa de aplicación, en particular, en materia de prevención, saúde e seguridade laborais; mesmo, sendo a Corporación competente, aplicando a normativa propia para satisfacer ese criterio, e fixando que o incumprimento poderá dar lugar á rescisión da relación contractual. Ese compromiso fai explícita a necesaria observancia do Art. 42 do Estatuto dos Traballadores en caso de sub-contratacións.
- » O establecemento dunha serie de criterios sobre organización dos servizos e órganos encargados da prevención e, en xeral, de velar pola saúde e seguridade laborais:
 - › Un servizo de prevención propio, de seguridade e saúde laboral, coas especialidades de seguridade, ergonomía e psico-socioloxía, sen prexuízo de que as disciplinas de hixiene e vixilancia da saúde son atendidas por un servizo alleo.
 - › Un Comité de Seguridade e Saúde, coas competencias e facultades que a LPRL establece no seu Art. 39, como órgano colexiado e paritario composto por todos/as os/as delegados/as de prevención, nomeados/as polos sindicatos atendendo á súa representación, e, en igual número, por representantes da empresa. O articulado relativo a este órgano fixa a periodicidade das reunións e o dereito de convocatoria; as proporcións e maiorías para os acordos.
- » Finalmente, o Convenio Colectivo desprega no capítulo e artigos referidos unha serie de determinacións sobre cuestións varias relacionadas coa prevención de riscos en eventualidades ou para colectivos singulares:
 - › En canto aos equipos de protección individual -EPI- e a roupa de traballo a preferencia por medidas de seguridade colectivas sobre as individuais; o fornecemento destas, por conta e con cargo á em-

presa, en función das características dos postos atinxidos e dos resultados das avaliacións de riscos que se realicen, a todas as persoas traballadoras que o precisen.

› Relativamente ao traballo nocturno sublíñase que a empresa prestará especial atención en materia de prevención de riscos laborais ás persoas que o desenvolvan.

O servizo de prevención, como instancia axente da empresa neste ámbito, desenvolve no nivel técnico de deseño e execución a política, programas e medidas correspondentes. A súa función concrétese así en:

- » A avaliación dos riscos que poidan afectar á seguridade e saúde do persoal.
- » A determinación das prioridades na adopción de medidas preventivas.
- » O deseño, coordinación, vixilancia e seguimento dos plans, programas e medidas.
- » A supervisión e control técnicos da homologación e funcionamento dos equipos e dispositivos de seguridade.
- » A disposición dos medios de prevención e o fornecemento nos termos en que cumpra dos EPI ao persoal.
- » A elaboración dos manuais de auto-protección.
- » En xeral o fomento dunha cultura preventiva e a promoción desta; en particular a información e formación do persoal, incluíndo expresamente o adestramento específico que poida ser preciso no uso de equipos e dispositivos de seguridade.
- » A vixilancia da saúde do persoal en relación cos riscos laborais.
- » A prestación de primeiros auxilios dentro das instalacións da empresa.
- » A xestión técnica dos servizos externos contratados en materia de seguridade e saúde a efectos de estudos, avaliacións, deseño e implantación de medidas, fornecemento de equipos e dispositivos etc.
- » O exercicio no nivel técnico da representación e participación da empresa no Comité de Seguridade e Saúde.
- » A xestión da documentación xerada en relación coa prevención de riscos laborais.
- » O rexistro dos accidentes de traballo e a xeración das estatísticas correspondentes.

Desde o punto de vista do seu emprazamento orgánico na empresa e dos recursos de que dispón debe dicirse do servizo de prevención que:

- » Constitúe unha unidade operativa dentro da estrutura organizativa da Corporación RTVG, dependendo directamente da Dirección do Departamento de Recursos Humanos.
- » Por tanto, o persoal que o integra ten unha dedicación íntegra e exclusiva ao desempeño das funcións do servizo.

- » Artículase en dous ámbitos dados polas disciplinas de seguridade e mais ergonomía e psico-socioloxía.
- » Conta coas instalacións e medios materiais precisos para desenvolver de xeito eficaz esas funcións.
- » Conta como instancia coordinada co servizo médico, xestionado por acordo cun servizo de prevención alleo. O servizo médico está acreditado pola Consellería de Sanidade e incluído así no Rexistro de Centros, Servizos e Establecementos Sanitarios da Comunidade Autónoma de Galicia.
- » Como apoio complementario dispón dun servizo de prevención alleo.
- » A conxunción de medios, singularmente a especialización técnico-profesional do persoal do servizo de prevención propio e alleo, garante a debida inter-disciplinariade no desenvolvemento de tales funcións, particularmente en relación coas relativas ao deseño preventivo dos postos de traballo, a identificación e avaliación de riscos, o plan de prevención e os plans de formación derivados.

Nunha referencia adicional ao servizo médico devandito, é notable que a súa referida homologación pola Consellería de Sanidade date de 2011, tendo sido obxecto dunha ampliación de medios en 2015. Desde ese ano está adscrito ao Programa Galego de Vacinacións, ofrecendo un servizo ao persoal como punto de vacinación que supón unha contribución á promoción da saúde en sentido xeral e unha medida preventiva en particular.

Referíndose xa ao control de incidencias de seguridade e saúde laboral na Corporación RTVG durante o ano 2023 debe indicarse que se computaron 12 accidentes de traballo, dos que 5 deron lugar a procesos de Incapacidade Temporal. Todos os procesos derivados foron cualificados como leves, non se tendo producido, pois, ao longo do exercicio ningún grave nin moi grave.

Para ofrecer a información precisa neste informe relativa a accidentes laborais en 2023 hai que ter en conta o seguinte en perspectiva estatística:

- » Os accidentes con baixa intégranse, no seu cómputo de días non traballados, cos derivados por enfermidades comúns para o cálculo do absentismo que xa foi ofrecido no Epígrafe IV.5.
- » Os accidentes sen baixa non se teñen en conta para calcular o Índice de Frecuencia nin o Índice de Gravidade de Accidentes.
- » Os días non traballados que se computan e integran, segundo o caso, nos distintos cálculos son días naturais contabilizados desde o primeiro de baixa por accidente.
- » O cálculo do Índice de Frecuencia de Accidentes faise segundo a formula: Accidentes laborais con baixa, excluídos, os "in itinere" X 1.000.000/Número de horas traballadas, sendo:
 - › Accidentes laborais con baixa, os acaecidos na xornada laboral no período de referencia ou antes del pero xerando nel unha baixa non declarada previamente.
 - › Número de horas traballadas, a suma das traballadas pola media aritmética dos/as traballadores/as expostos/as a risco no período de referencia.
- » O calculo do Índice de Gravidade de Accidentes faise segundo a formula: *Número de días de traballo perdidos por accidentes laborais con baixa, excluídos os "in itinere", e incluíndo os xerados por recaídas* X 1.000/Número de horas traballadas.

Considerando o anterior, dos datos do sistema utilizado para o rexistro e a presentación de información de estatísticas de accidentes -Sistema delt@: Declaración Electrónica de Traballadores Accidentados do Ministerio de Trabajo, Migracións e Seguridade Social-, tíranse os sintetizados nas táboas seguintes e que resumen os indicadores de sinistralidade na empresa en 2023.

T.8. ACCIDENTES LABORAIS EN 2023 POR TIPO, SEXO E MOMENTO DE OCORRENCIA. VALORES ABSOLUTOS.

2023						2022					
TIPO		SEXO		MOMENTO		TIPO		SEXO		MOMENTO	
Caída	0	Homes	7	Traballo	10	Caída	0	Homes	4	Traballo	6
Golpe	5	Mulleres	5	"In itinere"	2	Golpe	4	Mulleres	3	"In itinere"	1
Outro	7					Outro	3				
TOTAL	12		12		12	TOTAL	7		7		7

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos -e Sistema delt@-. Departamento de Recursos Humanos.

T.9. ACCIDENTES LABORAIS NO TEMPO DE TRABALLO CON RESULTADO DE BAIXA EN 2023, SEGUNDO SEXO E EN TOTAL; DÍAS PERDIDOS EN VALORES ABSOLUTOS E ÍNDICES DE FRECUENCIA E GRAVIDADE.

2023					2022				
		ÍNDICES					ÍNDICES		
SEXO	DÍAS PERDIDOS	FRECUENCIA	GRAVIDADE		SEXO	DÍAS PERDIDOS	FRECUENCIA	GRAVIDADE	
Homes	3	159	3,43	0,18	Homes	4	48	4,40	0,05
Mulleres	2	237	3,29	0,39	Mulleres	2	20	3,32	0,03
TOTAL	5	396	3,37	0,27	TOTAL	6	68	3,97	0,04

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos -e Sistema delt@-. Departamento de Recursos Humanos.

En calquera caso, desde estes datos, que máis que significado estatístico téñeno casuístico, a sinistralidade na Corporación aparece como baixa, o que apunta a un resultado axeitado da política de prevención de riscos laborais. Afírmase isto polo dato xa ofrecido de producírense nela durante 2023 os 12 de accidentes citados -2 deles "in itinere"- dos que 5 deran lugar a baixa, todos con carácter leve e xerando 396 días de absentismo. Noutro orde de cousas, nin no exercicio 2023 nin no 2022 se produciron enfermidades profesionais.

IV.8. Formación.

A actividade da Corporación RTVG en materia de formación continua en 2023 articulouse mediante un plan de carácter ordinario¹³, na liña dos desa índole que, como práctica habitual, se reiteran anualmente con contidos básicos de orde xeral e específica que, de interese do persoal ou da mesma empresa, demandan as diferentes Áreas, Departamentos e Servizos ou, de xeito distinto ou coincidente, se incorporan por indicación dos representantes do persoal expresada na Comisión de Formación.

Con esa característica determinante, unha referencia sintética a este plan anual ordinario de formación continua, de acordo cos datos das dúas táboas que pechan o epígrafe, recóllese nas cifras seguintes:

- » Cursos, 45.
- » Accións formativas, 90.
- » Categorías formadas, 42¹⁴.
- » Alumnos/as, 446.
- » Asistentes, 837.
- » Horas de formación específica acumuladas polos/as asistentes, 11.416.
- » Resulta disto unha media aritmética de 25,6 horas de formación específica por alumno/a, así como de 13,6 horas, igualmente de formación específica por asistente.

Ademais, como datos que ilustran as características dos/as alumnos/as, cabe engadir:

- » Un 44,7% do total foron homes e un 55,3% mulleres.
- » Así mesmo, un 72,9% correspondeu a persoal con contrato fixo/indefinido, un 26,6% a temporal e un 0,5% a outro tipo de vinculacións contractuais.

Adicionalmente, un dato notable neste ámbito é a sinatura en 2021 por parte da Corporación RTVG, xuntamente con outras empresas públicas galegas que comparten con ela a condición de entes instrumentais do sector público autonómico, dun convenio coa EGAP -Escola Galega de Administración Pública- para o desenvolvemento de actividades de formación. O convenio, ao abeiro do que se levou a termo unha parte dos cursos que se referiron, é susceptible de prórroga por catro anos e ten o valor e interese da disposición mediante el dunha oferta formativa que rubrica e amplía a da propia Corporación en materias administrativas e de xestión, comunicación empresarial etc., ademais do da homologación en si das capacitacións obtidas para as persoas interesadas.

13. Os datos inclúen tamén as accións formativas en materia de prevención de riscos laborais.

14. Considerando como unha única categoría a estes efectos a conformada polo persoal directivo en conxunto.

T.10. RESUMO DE CARACTERIZACIÓN DO PLAN DE FORMACIÓN DA EMPRESA EN 2023 POR ELEMENTOS. VALORES ABSOLUTOS E MEDIAS ARITMÉTICAS DE ASISTENCIAS A CURSOS POR ALUMNO/A, E HORAS DE FORMACIÓN ESPECÍFICA POR ALUMNO/A E POR PARTICIPANTE.

	2023	2022
ELEMENTOS DE CÓMPUTO	VALORES	
Cursos	45	32
Accións formativas	90	102
Categorías atinxidas	42	47
Alumnos/as	446	723
Asistentes	837	1.466
Horas de formación efectiva acumuladas	11.416	9.411
Media de horas de formación efectiva por alumno/a	25,6	13,0
Media de horas de formación efectiva por asistente	13,6	6,4

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

T.11. ASISTENTES E HORAS DE FORMACIÓN EFECTIVAS ACUMULADAS NO PLAN DE FORMACIÓN DE 2023, POR CATEGORÍAS SEGUNDO NIVEIS. VALORES ABSOLUTOS.

NIVEL E CATEGORÍA	2023		2022	
	ASISTENTES	HORAS	ASISTENTES	HORAS
Directivos/as	58	296,5	81	449,5
SUB-TOTAL DIRECTIVOS/AS	58	296,5	81	449,5
Asesor/a Lingüista	-	-	11	19,5
Enxeñeiro/a Superior de Telecomunicacións	1	16,0	3	27,5
Produtor/a	16	127,8	25	161,0
Realizador/a	22	127,9	12	6,5
Redactor/a	196	2.757,30	360	1.934,0
Titulado/a Superior	12	311,6	51	539,5
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 1	247	3.340,6	462	2.688,0
Documentalista	31	758,8	22	90,0
Locutor/a de Radio	9	226,3	51	249,0
Titulado/a Medio/a	36	547,0	19	269,5
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 2	76	1.532,1	92	608,5
Analista Programador/a	10	139,0	34	177,0
Técnico/a de Administración	2	1,3	7	5,0
Técnico/a Electrónico/a de Primeira	16	144,3	25	217,0
Técnico/a de Sistemas	8	126,3	13	70,0
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 3	36	410,9	79	469,0
Auxiliar de Redacción	6	11,7	27	116,5
Cámara de Primeira	18	134,0	8	4,0
Deseñador/a Gráfico/a	10	57,0	4	3,5
Promotor/a	5	62,0	9	97,5
Reporteiro/a Gráfico/a	35	563,3	127	721,0
Técnico/a de Control	7	41,5	28	42,5
Técnico/a Electrónico	11	129,0	27	205,5
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 4	92	998,5	230	1.190,5
Axudante/a de Realización	93	1.151,8	37	41,0
Locutor/a de Televisión	4	33,5	4	3,5
Operador/a de Posproducción	2	16,3	13	94,0
Técnico/a de Iluminación	7	28,6	4	3,5
Técnico/a de Son	1	0,3	5	52,5
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 5	107	1.230,5	63	194,5
Auxiliar de Programas	5	105,6	11	20,4
Oficial/a Administrativo/a	49	1.296,0	36	567,0
Oficial/a Técnico/a Electrónico/a	-	-	6	65,5
Operador/a de Cámara	16	187,0	7	5,0
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 6	70	1.588,6	60	657,9

NIVEL E CATEGORÍA	2023		2022	
	ASISTENTES	HORAS	ASISTENTES	HORAS
Auxiliar Administrativo/a	37	822,3	74	1.126,0
Auxiliar de Programación	-	-	1	4,0
Axudante/a de Produción	16	121,5	45	144,2
Control de Cámara	6	48,0	6	4,0
Grafista-Titulador/a	21	260,3	8	4,0
Iluminador/a	12	86,6	7	5,0
Maquillador/a	7	56,0	10	29,0
Oficial/a Técnico/a Electricista	-	-	20	62,0
Operador/a-Montador/a de Vídeo	30	429,7	157	1.334,0
Operador/a-Produtor/a de Son	1	0,3	6	10,0
Relacións Públicas	3	60	3	1,5
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 7	133	1.884,7	337	2.723,7
Auxiliar de Informativos	-	-	2	6,5
Conductor/a	2	55,0	9	87,5
Especialista de Montaxe	2	25,3	28	277,5
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 8	4	80,3	39	371,5
Almacenista	1	0,3	8	23,5
Axudante de Mantemento	2	35,3	14	34,0
Ordenanza	-	-	1	0,5
SUB-TOTAL PROFESIONAIS DE NIVEL 9	3	35,6	23	58,0
Outros/as	2	18,0	-	-
SUB-TOTAL OUTROS/AS PROFESIONAIS	2	18,0	-	-
TOTAL	828	11.416,3	1.466	9.411

Fonte: Sistema de Información de Recursos Humanos. Departamento de Recursos Humanos.

IV.9. Xestión da diversidade.

Os principios que rexen a prestación do servizo público por parte da Corporación RTVG na Lei 9/2011 e nos instrumentos derivados dela recollen en termos definidos como valores que se lle encomenda promover o respecto á diversidade e a promoción da igualdade entre as persoas. Supón isto un implícito ético que dalgún xeito subliña o compromiso debido da Corporación na dimensión que interesa principalmente a este informe: aquela como organización, cara ao seu interior.

Como empresa, o marco xurídico que rexe a organización e as prácticas correspondentes da Corporación RTVG nesa dimensión interna desprégase nunha variada serie de imperativos particulares, en distintos niveis e aspectos, que concretan os temas en que facer efectivos eses valores de o respecto á diversidade e promoción da igualdade.

En sintonía con ese marco o Convenio Colectivo no seu réxime sancionador penaliza calquera tipo de discriminación, cualificándoa de falta moi grave, cunha penalización para a persoa traballadora que incorra nela de suspensión de emprego e soldo de 16 a 60 días, ou aínda de despedimento segundo as circunstancias probadas do caso.



Concretamente, defínese a falta expresamente no Art. 91.4.1 como *“Toda actuación que supoña discriminación por razón de sexo, estado civil, idade, lingua orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”*.

Tamén nese sentido, e con reflexo igualmente dispositivo, está a consideración explícita da discapacidade como unha das causas posibles de acoso laboral no protocolo de prevención deste aprobado en xaneiro de 2019.

O compromiso da Corporación en sentido activo positivo exprésase en dúas liñas que se incardinan na xestión da diversidade: a integración das persoas con discapacidade e a promoción da igualdade; liñas que se harmonizan e conxugan no conxunto das que plasman a responsabilidade social corporativa. Este epígrafe atende á primeira delas.

Con relación á promoción da integración das persoas con discapacidade, un primeiro nivel de medidas refírese á accesibilidade das dependencias da Corporación, atinxindo polo tanto a aquelas que fan parte do seu cadro de persoal como ás que as visitan noutra condición.

Hai que salientar ao respecto que os centros de traballo da Corporación RTVG están adaptados aos parámetros de accesibilidade para persoas con minusvalías físicas. En particular o complexo central de San Marcos, que congrega a maior parte dos/as traballadores/as, foi obxecto no seu día das reformas pertinentes para o cumprimento da *“Lei 8/1997, do 20 de agosto, de accesibilidade e supresión de barreiras*

na Comunidade Autónoma de Galicia”; xerando un entorno totalmente libre destas, dotado para iso con ramplas, portas adaptadas e elevadores, entre outras características, que garante unha mobilidade interna practicamente universal.

Un segundo plano de actuacións, con relación directa coas anteriores, e atinxindo ao persoal da Corporación con necesidades especiais é o dado pola adaptación a estas dos seus postos de traballo. Esa adaptación lévaa a termo o servizo de prevención e coordínase e atende principalmente dous aspectos:

- » Adaptación de mobiliario e outros elementos afíns.
- » Adaptación ou posta en disposición de programas e aplicacións informáticas e outras ferramentas semellantes. Un bo exemplo neste último sentido é a adopción dunha ferramenta específica desenvolta pola ONCE, da que en 2023 se beneficiou 1 persoa invidente.

Como resultado dos criterios e accións descritos pode afirmarse que os/as traballadores/as con discapacidade da Corporación RTVG non teñen que afrontar dificultades ergonómicas ou instrumentais singulares para o seu desempeño laboral.

Precisamente nun segundo nivel de actuación para a integración da persoas con discapacidades está a política para a súa incorporación ao cadro da empresa.

O número medio de persoas con discapacidade no ano 2023 foi de 28,6. O dato de referencia para o 2022 foi de 29,5.

Nunha dimensión proxectiva, como servizo público de comunicación, en razón dos principios inspiradores que rexen a súa actividade, dos que se trata no Capítulo V, a Corporación RTVG promove o respecto e a aceptación da diferenza e, mesmo con medidas concretas que entón se refiren no ámbito da accesibilidade aos contidos emitidos, a integración das persoas con necesidades especiais.

IV.10. Promoción da igualdade.

En canto á promoción da igualdade entre mulleres e homes, o seu horizonte de esixencias vén dado pola Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdade efectiva de mulleres e homes.

O contexto inmediato que determina a propia realidade laboral da Corporación RTVG como colectivo en que conviven e colaboran homes e mulleres xa foi caracterizado en canto os datos numéricos ofrecidos en epígrafes precedentes.

Cabe engadir, nunha consideración adicional sobre a composición do cadro, que o acceso ao emprego na Corporación responde, como é preceptivo, a procesos selectivos. Estes réxense nos termos de convocatoria pública de probas debidamente valoradas segundo criterios de formación, méritos ou niveis de experiencia, sendo indistinto o sexo do/a aspirante. En caso de empate na puntuación entre dous/as aspirantes, favorécese á de sexo feminino como medida activa de promoción da igualdade de oportunidades.

Doutro lado subliñouse xa o significado que, como contribución á igualdade, plasmada como responsabilidade compartida, teñen as medidas de conciliación que se describiron polo miúdo.

Sobre este fondo de prácticas consolidadas, que acreditan a asunción da consecución da igualdade a nivel interno, expresando e impulsando un avance social como un obxectivo da Corporación, esta ten en curso medidas de fondo para propiciar un avance cualitativo nesta materia.

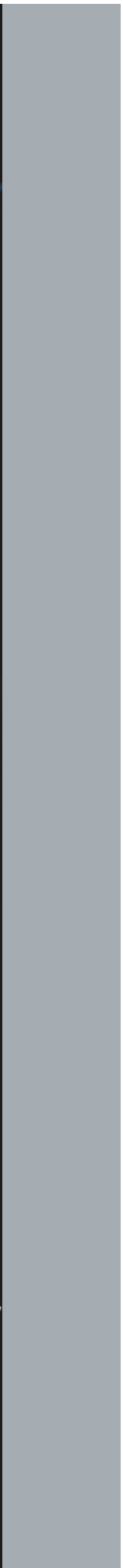
Ao longo de 2023 a Comisión negociadora do Plan de Igualdade continuou traballando na consecución dun Plan de Igualdade. Neste sentido cómpre recordar que a lexislación vixente regula a existencia de acordo entre a representación legal do persoal e a representación da empresa.

Téndose chegado a unha situación de falta de avances no acordo mutuo preciso, unha clara evidencia do esforzo negociador levado a cabo para desbloquear esa situación son as 19 reunións que tiveron lugar no ano 2023 –ás que hai que engadir as 21 reunións celebradas no 2022-; así como a posta a disposición da Comisión dunha asesora de recoñecido prestixio na materia. Sen embargo, ese intenso traballo negociador non deu como resultado un Plan consensuado entre as partes, superándose o prazo máximo dun ano regulado no artigo 4.4 do Decreto 901/2020, do 13 de outubro.

Perante esta situación, as partes acordaron disolver a Comisión para, acto seguido, constituír unha nova co obxectivo de dotar da máxima seguridade xurídica e, sobre todo, coa finalidade de salvagardar a boa fin das numerosas medidas acordadas entre elas. Á data da elaboración don informe, as partes continúan negociando a implantación do Plan.

A suma de políticas a favor da igualdade da Corporación tivo en 2023 confirmación externa por cuarto ano consecutivo coa obtención do recoñecemento, atribuído a un 5% das empresas galegas, de “Empresa Igual en Xénero” outorgado polo Servizo Ardán do Consorcio da Zona Franca de Vigo, que recoñece a empresas que presentan altos valores en igualdade desde unha perspectiva de xénero no ámbito laboral, medida en tres dimensións: igualdade de funcións, retribucións e actuacións.

Como apuntamento final deste capítulo, quere subliñarse a singular proxección que sobre a política de persoal en perspectiva social e humanizadora, con incidencia en esferas como a normativa, a promoción da saúde, a conciliación, a atención á diversidade e a promoción da igualdade ten a adhesión da Corporación RTVG ao Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable segundo a referencia dos capítulos V e VI deste documento.



V. CONTROL DA ACTIVIDADE: PRINCIPIOS, OBRIGAS, CRITERIOS E MEDIDAS.

V.1. Referencias xerais.

Este capítulo dá conta dos principios, obrigas, criterios e medidas aplicadas pola Corporación RTVG en termos de control da legalidade e adecuación normativa e ética da súa actividade e dos procesos que a articulan proxectándose na garantía do cumprimento da súa misión, da legalidade da contratación, da transparencia e da loita contra a corrupción.

Antes de enunciar esa relación, en termos igualmente da información debida, deben facerse varias indicacións:

- » A natureza dos elementos de control que se enumeran e a súa divulgación e coñecemento polos axentes atinxidos en cada un dos ámbitos correspondentes fai que o seu coñecemento e obriga ou compromiso de observancia deba entenderse xeneralizado a tales axentes, sexan estes o persoal da empresa, os seus directivos, fornecedores e clientes ao nivel e con relación á materia que lles cómpre en cada caso.
- » O conxunto de controis en materia de fiscalización de orde económico-financeira e contractual que se describen neste capítulo, particularmente nos epígrafes do V.3 ao V.7, en canto derivados da condición xurídica específica da Corporación, supoñen de feito un dispositivo de vixilancia e detección de eventuais infraccións ao tempo que propician unha mellora de cumprimento. No caso do lavado de capitais, dada a súa singularidade e as características e natureza das relacións comerciais e os ingresos derivados delas para Corporación RTVG, resultan virtualmente impracticables por esa vía. É así que a Corporación non aplica outros procedementos adicionais específicos a respecto desa cuestión en concreto.
- » Sobre eventuais casos de corrupción que impliquen a responsabilidade directa ou subsidiaria da Corporación continúa aberto o expediente citado no 2019. Así, con data 3 de febreiro de 2020, o Xulgado Central de Instrución nº 2 da Audiencia Nacional, a instancia do Ministerio Fiscal dispuxo a ampliación do procedemento contra catorce entes televisivos, entre os que figura a Corporación RTVG. No texto do auto non se ofrece ningunha consideración particularizada da Corporación.
- » A información íntegra que se enumera neste capítulo está disposta no Portal de Transparencia integrado no portal corporativo na Rede dentro do bloque de “Información institucional”, na páxina dedicada

a “Referencias Legais e Control da Actividade”, baixo a rúbrica “Actuacións de control da actividade da Corporación RTVG: Actuacións de control da actividade da CRTVG no ámbito do cumprimento da súa misión, da contratación, da transparencia e da loita contra a corrupción”. Significa isto unha comunicación activa explícita aos grupos de interese da política, obrigas e normas ao respecto da empresa en materia de control da actividade e loita contra a fraude e a corrupción.

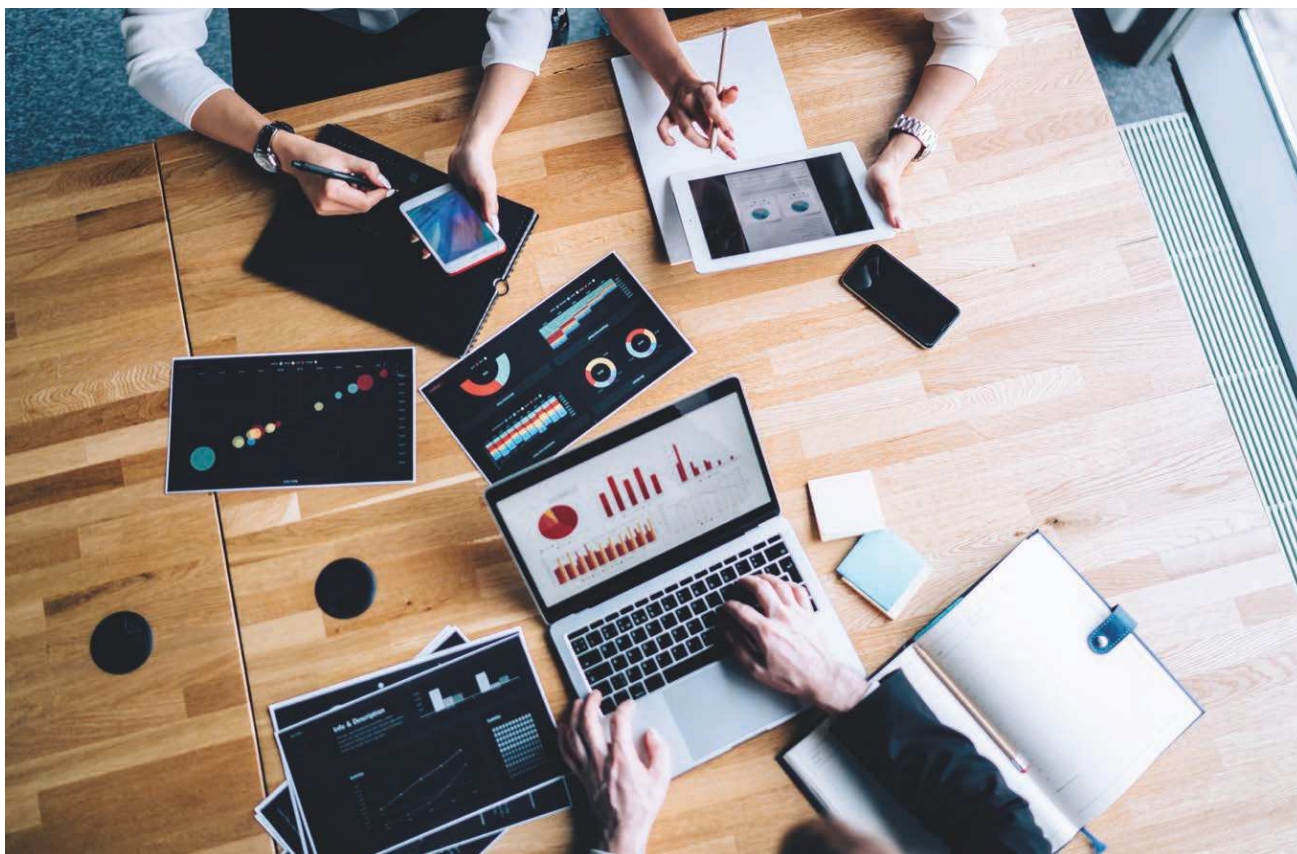
V.2. Principios inspiradores da actividade da Corporación RTVG.

A Lei 9/2011 recolle no seu Art. 4 os principios inspiradores da actividade de comunicación audiovisual da Corporación RTVG. Pola súa parte o Art. 20 do Mandato Marco da Corporación RTVG establece os obxectivos programáticos segundo os que debe fomentar e potenciar unha serie de valores.

V.3. Fórmulas de control específicas da Corporación RTVG.

A Lei 9/2011 establece diversas fórmulas de control específicas da actividade realizada pola Corporación, tanto internas como externas. Así mesmo o Mandato Marco e os seus Estatutos sociais desenvolven, en clave de execución operativa esas fórmulas nos termos que seguen.

1. Control Interno. Corresponde ao Consello de Administración.
 - › Os membros do Consello de Administración son elixidos polo Parlamento de Galicia.



- › Cómprelle a administración e o control da Corporación RTVG -Art. 13 da Lei 9/2011-.
- › O Consello de Administración da Corporación RTVG realiza as funcións de control a través dos seguintes órganos: o Pleno e as Comisións de participación, asesoramento ou de control interno, nomeadamente da Comisión de Economía e Control -á que se refiren o Art. 12.3 e mais o Art. 28 da Lei 9/2011, e o Art. 20 dos Estatutos sociais.
- › No ano 2023 o número de plenos celebrados foi de 12.
- › As comisións do Consello que desenvolveron traballos sectoriais son as seguintes: Comisión de Regulamento e Réxime Interior, Comisión de Programación, Comisión de Recursos Humanos, Comisión de Igualdade e Comisión de Responsabilidade Social Corporativa.

2. Controis externos.

- › Control Parlamentario. Segundo o Art. 48 da Lei 9/2011 o Parlamento de Galicia exerce o control da xestión e do cumprimento da función de servizo público encomendada á Corporación RTVG, a través da Comisión Permanente de Control da Corporación RTVG. Esta comisión réunese de forma habitual unha vez ao mes, comparecendo perante ela o/a Director/a Xeral. Ademais, con carácter anual, presenta a esa comisión parlamentaria un informe referido á execución do Mandato Marco e unha memoria sobre a execución da función de servizo público encomendada relativa ao conxunto das súas actividades, programacións, servizos e emisións. Igualmente, unha vez formuladas e aprobadas, as contas anuais son remitidas ao Parlamento de Galicia para o seu coñecemento, debendo o/a Director/a Xeral comparecer perante a comisión de control parlamentario correspondente (Art. 45.2 da Lei 9/2011).
- › Control pola autoridade audiovisual. De conformidade co Art. 49 da Lei 9/2011-a autoridade audiovisual da Comunidade Autónoma de Galicia é a encargada de avaliar se os novos servizos significativos que se pretendan desenvolver pola Corporación RTVG se axustan á misión de servizo público encomendada e se alteran a competencia no mercado audiovisual. Durante a avaliación débesele outorgar audiencia aos/ás distintos/as interesados/as, e os seus resultados deberán publicarse. Ademais, a autoridade audiovisual establecerá un procedemento para que se poida solicitar a súa intervención no caso de incumprimento da función de servizo público. Así mesmo, a autoridade audiovisual determinará un procedemento de control periódico do financiamento público que reciba a Corporación RTVG, así como as medidas de re-equilibrio necesarias para que o seu destino sexa o establecido. Do mesmo xeito, en atención ao Art. 6 do Mandato Marco da Corporación RTVG esta autoridade audiovisual exerce as competencias de supervisión, control e protección activa, así como a potestade sancionadora, en relación coa actividade corporativa, para garantir o cumprimento do disposto na Lei 9/2011 e o resto de normativa de aplicación. É de notar que a Disposición Final quinta da Lei 9/2011 establece que mentres non se aprobe a norma que regule ou encomende as funcións da autoridade audiovisual terá esta consideración quen as viñese exercendo.

V.4. Controis derivados da Execución da Lei 1/1999, do Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia.

A Lei 9/2011, no seu Art. 43, dispón que o réxime orzamentario, económico-financeiro, de contabilidade, de intervención e de control financeiro da Corporación RTVG se someterá ao establecido no Art.103.3 da “Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia” e nas demais disposicións que lle sexan aplicables.

Tamén o Art. 44.3 regula que o réxime económico-financeiro de contabilidade e control da Corporación RTVG será o establecido pola lexislación de réxime económico e orzamentario da Comunidade Autónoma de Galicia para as sociedades mercantís autonómicas, sen prexuízo da aplicación do previsto na lexislación audiovisual de carácter básico aprobada polo Estado.

Ademais, a contabilidade pública da Corporación RTVG está sometida á verificación ordinaria e extraordinaria a cargo dos/as funcionarios/as dependentes da Intervención Xeral da Comunidade e dos que, no seu caso, designe o Tribunal de Contas ou o Consello de Contas -Art. 116 do “Decreto Lexislativo 1/1999, do 7 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia”-.

Para a tramitación de expedientes de contratación e de encomendas de xestión, cando o seu valor estimado sexa superior a 4.000.000 de euros requírese autorización previa do Consello da Xunta Art. 46.1, da Lei 6/2022, do 27 de decembro, de Orzamentos Xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2023.

V.5. Controis operativos na contratación.

O Art. 47 da Lei 9/2011 establece que a Corporación RTVG axustará a súa actividade contractual aos principios de publicidade e concorrencia, con suxeición ao disposto na Lei 30/2007, do 30 de outubro, de Contratos do Sector Público -actualmente “Lei 9/2017, de 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se traspoñen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, de 26 de febreiro de 2014. Sen prexuízo do anterior, a actividade contractual da Corporación RTVG réxese polo ordenamento xurídico privado.

En virtude do anterior a Corporación RTVG está suxeita aos controis seguintes, o primeiro dos cales exerce internamente de xeito ordinario, sendo os outros externos periódicos e/ou específicos:

1. Controis asociados á contratación administrativa. A Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. ten a consideración de poder adxudicador pero sen posuír carácter de administración pública. Diso resulta efectivamente que nos seus procesos de contratación administrativa está suxeita á Lei 9/2017 e demais normativa de contratación administrativa. Conta ademais cun repertorio normativo interno de procedementos de soporte e contratación encamiñados a establecer e definir os protocolos de actuación así como a verificación das decisións e accións que constitúen os seus pasos sucesivos, e a identificación das unidades e responsabilidades das persoas que participan en cada fase do proceso.
2. Control da Intervención Xeral previo á adxudicación de contratos. Conforme á “Resolución do 31 de marzo de 1999 pola que se ordena a publicación do acordo do Consello da Xunta da Galicia do 18

de marzo de 1999, no que se lle dá aplicación á previsión do artigo 103 do Real Decreto 1/1999, do 7 de outubro, polo que se aproba o texto Refundido da Lei de réxime financeiro e orzamentario de Galicia, respecto do control financeiro”, a Corporación RTVG remite expediente informativo á Intervención Xeral da Comunidade Autónoma sobre todos os expedientes de contratación, excluídos os menores por contía, que supoñan a realización dun gasto, para o seu preceptivo informe previo a adxudicación dos contratos.

En 2023 o número de expedientes adxudicados que foron remitidos e informados foi de 38, cun importe total de licitación de 8.207.818,67 € -IVE incluído-. Todos estes expedientes foron tramitados por procedemento aberto. Este procedemento implica que calquera empresa ou empresario/a con interese puido presentarse ás licitacións correspondentes. A isto houbo as seguintes excepcións:

- » Tres contratos baseados noutros tantos acordos marco licitados pola Axencia de Modernización Tecnolóxica de Galicia por importe de 476.272,89 € -IVE incluído-. Nestes expedientes, pola súa natureza, cúrsase invitación a presentar oferta ás empresas previamente seleccionadas en procedemento aberto e que foron adxudicatarias do acordo marco.
- » Un expediente licitado polo procedemento de negociación sen publicidade por importe de 71.820,00 € ao amparo do artigo 168 da Lei de Contratos do Sector Público que regula os supostos de aplicación do procedemento negociado sen publicidade e indica que os órganos de contratación poderán adxudicar contratos utilizando o procedemento negociado sen a previa publicación dun anuncio de licitación, entre outros motivos, cando as obras, as subministracións ou os servizos poidan ser encomendados a un empresario determinado, cando non exista competencia por razóns técnicas, ou que proceda a protección de dereitos exclusivos, incluídos os dereitos de propiedade intelectual e industrial.
- » Un expediente por un importe total de licitación de 30.976,00 € -IVE incluído-. Este expediente -con orixe no conflito armado Palestino-Israelí- foi xestionado mediante procedemento con negociación sen publicidade e trámite de emerxencia. Tramitouse dese xeito ao amparo do artigo 120 da LCSP que regula as actuacións relativas á contratación das Administracións Públicas e establece o réxime excepcional referido á tramitación de emerxencia.

T.1 EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN DA CORPORACIÓN RTVG INFORMADOS EN 2023 POLA INTERVENCIÓN XERAL DA COMUNIDADE AUTÓNOMA POR TIPO. IMPORTE EN EUROS E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL.

TIPO DE CONTRATO	IMPORTE EN €	%
Administrativo especial	203.280,00	2,48%
Obras	995.153,35	12,12%
Servizos	5.389.634,36	65,67%
Subministracións	1.619.750,96	19,73%
TOTAL	8.207.818,67	100

Fonte: Subdirección de Patrimonio, Contratación e Servizos Comúns.

3. Control da Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia -Amtega-, previa á contratación de equipos e sistemas TIC. O “Decreto 163/2012, do 26 de xullo, polo que se derrogan o Decreto 290/1992, do 8 de outubro, polo que se modifica a composición e funcións da Comisión de Informática da Xunta de Galicia e o Decreto 275/1997, do 1 de outubro, polo que se crea a Subcomisión de Informática Educativa” indica na súa Disposición Transitoria Única que as consellerías e entidades públicas instrumentais cuxos servizos en materia de tecnoloxías de información e comunicación non fosen asumidos pola Amtega deberán remitir a esa axencia pública autonómica, antes da súa aprobación polo órgano competente, as propostas de adquisición de elementos, equipamentos, sistemas ou servizos informáticos, así como os pregos dos correspondentes expedientes de contratación, coa finalidade de solicitar o seu informe preceptivo sobre a adecuación destes á política da Xunta de Galicia relativa a tecnoloxías da información e comunicacións. Exceptúanse da obriga de solicitar o informe aos expedientes que teñan a condición de gasto menor.

4. Control da Intervención Xeral con carácter de intervención posterior. A actividade contractual da Corporación RTVG está sometida por parte da Intervención Xeral da Comunidade Autónoma a auditorías ou revisións de control financeiro periódicas, con carácter de intervención posterior, de conformidade co disposto no Art. 103 e seguintes da Lei de Réxime Financeiro e Orzamentario de Galicia -Decreto Legislativo 1/1999-.

5. Control do Consello de Contas. De acordo coas previsións da “Lei 6/1985, de 24 de xuño, do Consello de Contas de Galicia”, este organismo desenvolve unha fiscalización da actividade contractual das entidades instrumentais do sector público autonómico. O Consello de Contas de Galicia, acordou iniciar os traballos para a realización dunha fiscalización sobre a existencia e cumprimento de cláusulas sociais na contratación das entidades instrumentais do Sector Público Autonómico de Galicia entre os que se atopa a Corporación RTVG. A fiscalización centrase nos expedientes tramitados no exercicio 2021, podendo estenderse a exercicios posteriores cando a consecución dos obxectivos establecidos o faga preciso. A data actual aínda non se dispón dos resultados de dita fiscalización.

V.6. Medidas de transparencia sobre actividade contractual e estado financeiro.

Con independencia de referir logo as medidas determinadas pola normativa específica de aplicación sobre transparencia, hai que indicar catro tipos destas directamente relacionadas coa actividade contractual e o estado financeiro da Corporación:

» A Corporación RTVG publica no Portal de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado todos os expedientes suxeitos a licitación pública, 38 adxudicados en 2023, cos seguintes datos mínimos: a memoria xustificativa; o informe de insuficiencia de medios -nos contratos de servizos-; a xustificación do procedemento; os pregos de cláusulas administrativas particulares -PCAP- e de prescricións técnicas -PPT- ou documentos equivalentes; a aprobación do expediente; o obxecto detallado, a duración, o orzamento base de licitación e o importe de adxudicación -incluído o IVE-; os anuncios de información previa, convocatoria, adxudicación e formalización e, no seu caso, de modificación de contratos -e a súa xustificación-, os anuncios de concurso de proxectos; os medios de publicación do anuncio e as ligazóns a esas publicacións; o número e identidade dos/as licitadores/as participantes; as actas das mesas ou resolucións; os informes de valoración de criterios cuantificados por xuízos de valor de cada unha das ofertas e os informes sobre ofertas anormalmente baixas; a resolución de adxu-



dicación do contrato e o contrato; a decisión -de ser o caso- de non adjudicar o contrato ou de non celebralo; a desistencia do procedemento; a declaración de deserto ou os procedementos anulados; a interposición de recursos e a eventual suspensión temporal dos contratos pola súa interposición, e a composición das mesas de contratación.

» A Corporación publica no seu Portal de Transparencia dentro do corporativo na Rede e na Plataforma de Contratos de Galicia a súa actividade contractual formalizada mediante contratos menores.

» Así mesmo remite anualmente ao Ministerio de Economía e Empresa, a través da Consellería de Facenda, a súa actividade contractual, conforme ao requirido pola Lei 9/2017.

V.7. Controis asociados á execución operativa do “Real Decreto Legislativo 1/2010, do 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital”.

O Art. 45 da Lei 9/2011 determina que as contas anuais da Corporación RTVG se rexerán polos principios e normas de contabilidade recollidos no Plan Xeral Contable e deberán ser revisadas por auditores/as de contas de acordo co disposto na lexislación mercantil.

Da súa parte, o Art. 263 e seguintes do “Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de xullo, polo que se aproba o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital” determinan como se realiza a verificación das contas anuais polos/as auditores/as. De acordo con isto, en 2023 a Corporación RTVG levou a cabo a auditoría correspondente.

V.8. Medidas de regulación propia da adquisición de programas destinados a comunicación audiovisual.

Sendo este tipo de adquisición parte característica da actividade da Corporación RTVG e estando a súa contratación excluída da normativa de contratación pública en atención ao Art. 10 da “Directiva 2014/24/UE do Parlamento Europeo e do Consello, de 26 de febreiro de 2014”, a Corporación, mediante a “Resolución da Dirección Xeral da Corporación Radio Televisión de Galicia, S.A., de 4 de abril de 2022, pola que se establece o procedemento de presentación de proxectos de producións audiovisuais”, dispón dunha norma interna a tal efecto. A norma en cuestión está publicada no portal corporativo na Rede.

V.9. Controis asociados ao cumprimento da normativa de comunicación audiovisual.

A “Lei 13/2022, de 7 de xullo, xeral da Comunicación Audiovisual” regula o procedemento sancionador en materia de comunicación audiovisual no Art. 154 e seguintes.

Nese marco legal as Comunidades Autónomas exercen as competencias de supervisión, control e protección activa para garantir o cumprimento do previsto nel e, no seu caso, teñen potestade sancionadora en relación cos servizos de comunicación audiovisual cun ámbito de cobertura, que non exceda dos seus límites territoriais.

“ A Corporación RTVG dispón dun amplo abano de normativa interna é de controis dirixidos a executar o servizo público de comunicación audiovisual respectando o marco legal e os principios éticos e a transparencia esixible a unha entidade integrante do sector público”

V.10. Protección de datos, confidencialidade, seguridade para o uso informático e o uso de redes sociais.

De acordo coas esixencias legais rubricadas coa entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2018 cobra un especial relevo a figura do/a Delegado/a de Protección de Datos. No desempeño das funcións que lle còmpren responsabilízase de supervisa o cumprimento do establecido na referida normativa, atendendo a todas as dimensións implicadas que inclúen a revisión dos sistemas de arquivo e destrución de documentos, a vixilancia do cumprimento das normas de respecto pola intimidade aludidas no Capítulo IV etc.

Coa entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2018 xa non existe a obriga de realizar as auditorías dos ficheiros de datos de carácter persoal e nivel de seguranza medio e alto inscritos no Rexistro Xeral de Protección de Datos que prevía o artigo 96.1 do “Real Decreto 1720/2007, de 21 de decembro, polo que se aproba o Regulamento de desenvolvemento da Lei Orgánica 15/1999, de 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal”. Aínda así, a Corporación RTVG mantén esa práctica para verificar o cumprimento da normativa correspondente, realizándose por tanto a auditoría en cuestión.

Ademais da norma de aplicación xeral, A Corporación RTVG estableceu unha Normativa sobre o Uso dos Sistemas de Información da Corporación RTVG. Ten por obxecto regular o uso deses sistemas na organización, especialmente daqueles que conteñen e procesan datos de carácter persoal, rexistrados ou plasmados en papel e/ou en soporte dixital, e que se utilicen tanto no espazo interno e/ou a rede corporativa interna

-intranet- como en terminais que a empresa poña a disposición dos/as seus/súas empregados/as ou colaboradores/as para o desenvolvemento das súas funcións -ordenadores portátiles, teléfonos móbiles etc.-; todo iso co dobre obxectivo de protexer a información da organización e o bo desenvolvemento da súa actividade, así coma de cumprir a devandita lexislación vixente na materia.

Doutro lado a Corporación RTVG ten elaborada e publicada, estando dispoñible no portal corporativo na Rede, unha Normativa Social Media. Nela regúlase a forma de difusión das producións da empresa a través de redes sociais, páxinas na rede e blogs.

V.11. Controis e autorregulación de carácter ético.

Con independencia das normas e controis citados, a Corporación RTVG aplica varios conxuntos de normas de diferente natureza, rango e alcance, e dispón de documentos informativos e/ou programáticos co obxectivo de regular en clave de boas prácticas e/ou dotar de transparencia a determinadas dimensións da súa actividade:

- » Código Ético institucional. A Corporación RTVG aplica directamente o Código Ético institucional da Xunta publicado por “Resolución do 8 de setembro de 2014, conxunta da Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa e da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se dá publicidade ao Acordo do Consello da Xunta de Galicia do 24 de xullo de 2014 polo que se aproba o Código Ético institucional da Xunta de Galicia”, subscribindo os licitadores e, de ser o caso, outros grupos de interese unha declaración responsable mediante a cal manifestan coñecer o contido e alcance do tal código.
- » Plan Xeral de Actuación 2022-23 da Corporación Radio e Televisión de Galicia. Publicado no portal corporativo na Rede, o seu contido foi aprobado polo Consello de Administración o 25 de novembro de 2021. Ese documento permite coñecer as liñas de actuación en todas as áreas de actividade da Corporación: Área de Goberno, Impulso e Proxección; Área de Proxección Social; Área de Xestión Corporativa; Área de Información e Documentación; Área de Contidos; Área de Soporte Tecnolóxico e Medios, e Área de Innovación e Negocio, xunto coas medidas correspondentes.
- » Instrucións e normas varias de supervisión e control publicadas no portal corporativo na Rede, onde se detalla a súa procedencia e aplicación.
 - › Instrución sobre boas prácticas na xestión de contratos de servizos.
 - › Normativa de Uso dos Sistemas de Información.
 - › Código de autorregulación sobre contidos televisivos e infancia.
 - › Principios Xerais de Programación.
 - › Recomendación sobre o tratamento da discapacidade nos medios de comunicación.
 - › Recomendacións do Consello de Administración da Corporación RTVG sobre o tratamento dos casos de violencia machista nos medios de comunicación públicos galegos.



- › Normas reguladoras da Comunicación Comercial Audiovisual emitida a través das canles e servizos conexos e interactivos da Corporación RTVG.
- › Criterios reitores da dirección editorial da CRTVG.

Como se ve, algunhas destas normas e orientacións proxéctanse xa no ámbito das referencias de valores que informan o servizo público e apuntan así nunha liña axiolóxica converxente coa que informa a responsabilidade social corporativa -obxecto do Capítulo VI-.

En todo caso, como xa se apuntou, insistíndose no Capítulo VI, como expresión desa responsabilidade pero con implicacións en canto regulación e control exercido voluntariamente, cabe destacar que a Corporación RTVG é membro da Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial. Tamén a súa adhesión ao Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable desde o 24 de outubro de 2011, e así aos tales obxectivos que formula, nas áreas de dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción, sendo aquí especialmente destacable este último aspecto. Polo tanto está comprometida cos obxectivos e mais cos 10 principios deste nas citadas áreas de dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción.

V.12. Actuacións asociadas ao cumprimento das obrigas de transparencia e publicidade na actividade pública establecidas na “Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno” e a “Lei 19/2013, do 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, e autorregulación de carácter ético”.

O Mandato Marco da Corporación RTVG dispón no seu Art. 17 que a esta establecerá medidas para garantir a transparencia na súa actividade, de acordo coa normativa vixente.

A estes efectos, a Corporación publica de maneira periódica e actualizada a información cuxo coñecemento é relevante para garantir a transparencia da súa actividade desde o punto de vista de dar conta do seu funcionamento e facer posible de xeito directo o control da súa actuación pública, establecendo sistemas para integrar a xestión das solicitudes de información da cidadanía.

Para iso, no portal corporativo na Rede intégrase un Portal de Transparencia en que a información, convenientemente actualizada ao longo do ano, se dispón de acordo coa seguinte estrutura temática:

- » Información Institucional:
 - › Descrición da entidade.
 - › Consello de Administración.
 - › Organigrama e equipo directivo:
 - › Director Xeral.
 - › Equipo directivo.
 - › Organigrama.
 - › Canle de Cumprimento.
 - › Referencias legais e control da actividade:
 - › Lei dos Medios Públicos de Comunicación Audiovisual de Galicia.
 - › Mandato Marco.
 - › Estatutos.
 - › Criterios reitores da dirección editorial.
 - › Actuacións de control da actividade da Corporación RTVG.
 - › Lei de creación da Compañía Radio-Televisión de Galicia.
 - › Anuncios corporativos.
 - › Definición estratéxica.
 - › Identidade corporativa:
 - › Normativa social media.
 - › Manual de identidade.
- » Actividade Corporativa:
 - › Información económico-financeira:
 - › Contas anuais e informes de xestión e auditoría.
 - › Estado de información non financeira e verificación.
 - › Orzamentos.
 - › CRTVG en cifras.
 - › Contratos e convenios:
 - › Administración electrónica.
 - › Convenios asinados pola CRTVG.
 - › Contidos audiovisuais.

- › Parque móbil CRTVG.
 - › Actividade contractual.
 - › Recursos humanos:
 - › Convenio Colectivo.
 - › Retribucións e cadro de persoal.
 - › Procesos de selección persoal laboral fixo.
 - › Proceso de selección persoal en prácticas e ampliación listaxes de contratación.
 - › Listaxes de contratación.
 - › Rendibilidade social:
 - › Audiencias.
 - › Memoria de servizo público.
 - › Plan Xeral de Actuación.
 - › Perfil do Contratante.
- » Responsabilidade Social Corporativa -RSC-:
 - › Pacto Mundial das Nacións Unidas:
 - › Informe de progreso.
 - › Outros documentos.
 - › Autorregulación.
 - › AcciónsG.
 - » Interacción con usuarios/as:
 - › Contacta.
 - › Preguntas frecuentes.
 - › Directorio.
 - › Información comercial.
 - › Venda de imaxes.
 - › Portal de Transparencia da Comunidade Autónoma.

V.13. Política de prevención de delitos.

Durante o exercicio 2020 elaborouse unha política de prevención de delitos, da que o documento que recolle o modelo establecido consta no Portal de Transparencia. Esta política foi sometida á consideración da representación do persoal e do Consello de Administración, estudándose as achegas e contestándose oportunamente as alegacións formuladas. A súa aprobación e implantación tivo lugar en 2021 mediante a “Resolución do 15 de marzo de 2021, da Dirección Xeral da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. (Corporación RTVG), pola que se aproba o Modelo de Prevención de Delitos”.

A partir dese momento configurouse un Órgano de Supervisión con tres integrantes. Este tivo como actividades centrais durante o exercicio 2023:

- » O desenvolvemento dunha auditoría interna nesta materia.
- » A aprobación dun plan de Control e Xestión de Riscos.
- » A tramitación das dúas denuncias recibidas a finais do ano 2022



- » A regulación dos conflitos de interese
- » A posta en funcionamento dunha nova canle de denuncias cumprindo o disposto na Lei 2/2023. Para isto, a través da páxina web da Xunta de Galicia dispónse dunha canle específica.
- » A divulgación do modelo, a formación nel e a xestión do seu coñecemento e compromiso por parte do persoal.
- » A revisión da contratación de colaboradores para incluír cláusulas de responsabilidade.
- » A elaboración dun protocolo para o control da execución dos contratos audiovisuais

V.14. Plan de Control e Xestión de Riscos.

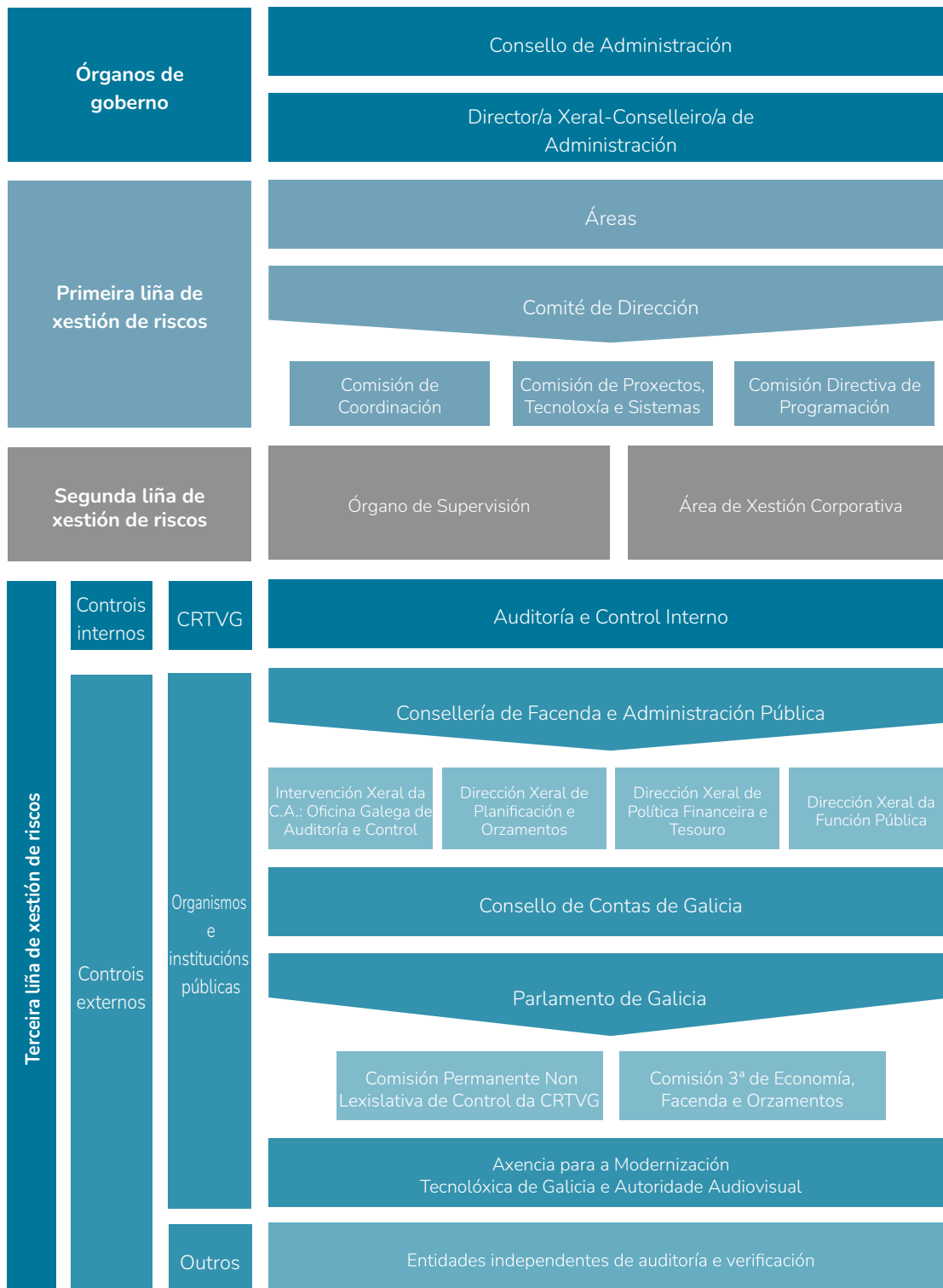
Completando os avances en materia de control da actividade, a Corporación aprobou o Plan Xeral de Control e Xestión de Riscos con data 31 de maio de 2023.

O Plan Xeral de Control e Xestión de Riscos atende subsidiariamente a desenvolver unha “cultura do cumprimento” no seo da Corporación e, en primeiro termo, a formalizar e ampliar os controis internos vixentes. Para iso:

- » Define, de acordo coa ilustración que se ofrece, un modelo xeral en tres liñas en que se articulan todos os axentes de control: unidades internas e instancias externas, que supervisan e verifican a actividade corporativa -en boa parte mediante actuacións xa descritas-.
- » Desenvolve, partindo das referencias oficiais ao respecto da Xunta de Galicia e o Consello de Contas, un modelo formalizado de avaliación de riscos.
- » En aplicación dese modelo, identifica e avalía 47 riscos de actividade e de xestión a controlar nas primeira -44- e segunda -3- das liñas, establece e define os procedementos a tales efectos, e determina as Áreas da organización corporativa propietarias dos riscos e as unidades destas -10- responsables en consecuencia da execución dos procedementos correspondentes. Como resultado formula 54 asignacións efectivas de procedementos particularizados a esas unidades.
- » Establece os criterios de normalización e harmonización dos procedementos en orde á súa consignación nun repertorio.
- » Propón a medio prazo a disposición na terceira liña con carácter independente dunha nova unidade de Auditoría e Control Interno para completar o modelo de xestión.

O seguinte diagrama mostra dunha forma esquemática o conxunto dos dispositivos de control de riscos da Corporación RTVG.

ÓRGANOS DE GOBERNO E LIÑAS DE CONTROL E XESTIÓN DE RISCOS NA CORPORACIÓN RTVG.





VI. RESPONSABILIDADE SOCIAL

VI.1. Referencias xerais.

A efectos da información debida en materia de responsabilidade social, a Corporación RTVG presenta unha serie de particularidades. A súa proxección social é inherente á súa natureza mesma de operador do mercado da comunicación audiovisual con función de servizo público. Pode dicirse así que a súa interacción co público e a sociedade se dá primordialmente e de xeito substancial no plano do simbólico: as ideas, os valores e as mensaxes. Desde este punto de vista cabe sinalar toda unha deontoloxía que está condensada en documentos xa citados neste informe. En última instancia, formalmente, nace dos valores que a Lei 9/2011 lle encomenda respectar e promover.

Parafraseando o artigo 4 da Lei 9/2011, que se refire aos seus principios inspiradores, este enumera, limitándose a aqueles cunha dimensión ética explícita:

- » Os dereitos e liberdades recollidas na Constitución Española e no Estatuto de Autonomía de Galicia.
- » O reflexo do pluralismo ideolóxico, político, cultural e social de Galicia.
- » O respecto á dignidade humana, ao honor, á intimidade persoal e á propia imaxe.
- » A promoción activa da igualdade entre homes e mulleres, que inclúe a igualdade de trato e de oportunidades, o respecto á diversidade, á diferenza, a integración da perspectiva de xénero, o fomento de accións positivas e o uso da linguaxe non sexista.
- » A protección da mocidade e a infancia.
- » A obxectividade, imparcialidade, veracidade e neutralidade informativa, así como o respecto á liberdade de expresión e á formación dunha opinión pública plural.
- » A garantía do dereito das persoas con discapacidade ao acceso de forma efectiva aos contidos emitidos.

» A garantía dos dereitos dos/as consumidores/as e usuarios/as en relación coa programación, coa publicidade e coas outras modalidades de promoción comercial.

» O fomento do coñecemento dos valores ecolóxicos e do respecto e protección do medio ambiente.

O certo é que o Mandato Marco, os Estatutos e os “Criterios reitores da dirección editorial da CRTVG”, aprobados polo Consello de Administración 25 de abril de 2018, veñen insistir nestes apuntamentos.

Abunda nese sentido que o carácter de empresa pública da Corporación implica unha serie de controis de supervisión e fiscalización de base normativa do cumprimento deses principios que contribúe de xeito eficaz a que non se vexan comprometidos. En todo caso, como resultado dos mecanismos de control en 2023 non se xerou procedemento formal ningún respecto de eventuais deficiencias ou incumprimentos respecto deles.

Con todo, considerando o anterior e atendendo igualmente as demandas de información que se entende que se remiten a este informe debe expresarse o seguinte con carácter de referencia xeral, e particular para 2023, para satisfacela:

» A Corporación RTVG non xera prexuízos ao medio ambiente que puideran considerarse en clave de impacto.

» Non presta tampouco servizos nin vende produtos ao público que poidan supor un risco para a súa saúde e seguridade.

» Así mesmo, a Corporación RTVG, en razón da súa natureza xurídica e actividade, da localización de todos os seus centros produtivos en territorio español, do conxunto de controis e normas descrito no Capítulo V, incluíndo nomeadamente os derivados de compromisos de autorregulación, especialmente o Pacto Mundial das Nacións Unidas polos Obxectivos do Desenvolvemento Sustentable, e dos seus principios inspiradores, entende que non lle cómpre aplicar determinados criterios especiais de vixilancia do respecto polos dereitos humanos.

Por tanto enténdese que non é pertinente neste informe ningunha outra referencia a estas cuestións. Tampouco a información de carácter fiscal, por canto non cumpre con ningún suposto que faría revelador detallala, dado o seu réxime económico. En todo caso a conta de resultados do exercicio 2023 da Corporación RTVG, S.A. presenta unha base imponible do Imposto de Sociedades negativa e, en consecuencia, a liquidación do imposto ten valor cero. Esa mesma situación de base imponible negativa dérase segundo a conta de resultados de 2022. Ademais, para compensar a especial carga de servizo público da actividade dos medios públicos de comunicación audiovisual de Galicia, a Corporación recibiu no ano 2022 unha achega patrimonial e unha subvención de capital da Comunidade Autónoma por importe de 114.478.478 €, que en 2023 foi de 119.013.494 €¹⁵.

Finalmente e para rematar este apartado introdutorio, a suma de referencias obrigadas á responsabilidade social da Corporación RTVG, e dando sentido a súa misión como sociedade mercantil pública e á vez como medio de comunicación, artículase nos seguintes apartados:

» Cláusulas sociais nos procedementos de contratación administrativa.

15. Incluíndo a achega finalista destinada a tributos para financiar a problemática do IVE.

- » #Accións G.
- » Igualdade.
- » Accesibilidade
- » Comunicación coa audiencia.
- » Premios e recoñecementos.

VI.2. Cláusulas sociais, sub-contratación e provedores/as.

Na súa consideración de poder adxudicador sen carácter de administración pública e, polo tanto, nos seus procesos de contratación administrativa, a Corporación RTVG está suxeita á Lei 9/2017 de Contratos do Sector Público e demais normativa de contratación administrativa de aplicación.

Conta ademais, como se indicaba no Capítulo V, cun repertorio normativo interno de procedementos de soporte e contratación encamiñados a establecer e definir os protocolos de actuación e mais a verificar as decisións e accións que constitúen os seus pasos sucesivos e a identificar as unidades e responsabilidades das persoas que participan en cada fase do proceso.

Por outra parte, a actividade contractual da Corporación RTVG está sometida a diversos controis periódicos externos, igualmente mencionados no Capítulo V, a respecto dos que agora debe lembrarse que:

- » Conforme á “Resolución do 31 de marzo de 1999 pola que se ordena a publicación do acordo do Consello da Xunta da Galicia do 18 de marzo de 1999, no que se lle dá aplicación á previsión do artigo 103 da Lei 11/1992, de réxime financeiro e orzamentario de Galicia”, respecto do control financeiro, a Corporación remite expediente informativo a Intervención Xeral da Xunta de Galicia de todos aqueles contratos, excluídos os menores, que supoñan a realización dun gasto para o seu preceptivo informe, previo a adxudicación dos contratos.
- » Con base no Decreto 163/2012 son obxecto de informe preceptivo, previo á licitación, os expedientes de contratación que teñan por obxecto a de elementos, equipos, sistemas ou servizos informáticos.
- » A actividade contractual está suxeita igualmente por parte da Intervención Xeral da Xunta de Galicia a auditorías ou revisións de control financeiro periódicas, con carácter de intervención posterior, de conformidade co disposto no Art. 107 do Decreto Lei 1/1999.
- » En clave de transparencia na contratación a Corporación publica no Portal de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado a información de todos os seus expedientes suxeitos a licitación pública, así como a totalidade da súa actividade contractual formalizada mediante contratos menores no seu Portal de Transparencia dentro do corporativo na Rede e na Plataforma de Contratos de Galicia.
- » E, como tamén se detallou no capítulo V, a Corporación RTVG aplica directamente o Código Ético Institucional da Xunta que obriga a quen licita a asinar unha declaración responsable mediante a cal manifesta coñecer o seu contido e alcance.

» A isto todo súmase desde o exercicio de 2021 unha cláusula nos contratos externos sobre a súa resolución inmediata en dándose incumprimentos da política de prevención de delitos.

Debe insistirse tamén na publicación extensa e polo miúdo da documentación xerada nos procesos de licitación no Portal de Contratos Públicos de Galicia e na Plataforma de Contratos do Estado, así como da actividade contractual formalizada mediante contratos menores tamén naquel. O mesmo que na remisión anual ao Ministerio de Economía e Empresa, como fixa a Lei 9/2017, a través da Consellería de Facenda da información relativa á súa actividade contractual.

Neste marco de referencias agora recapituladas, debe situarse o conxunto de medidas sobre contratación que responden a información específica á que se destina este epígrafe.

Comezando polas cláusulas sociais, estas veñen dadas por criterios específicos, aplicables aos proceso de contratación pública, que fomenta comportamentos empresariais beneficiosos para o interese xeral. A inclusión destas cláusulas neste tipo de contratos favorece o cumprimento de obxectivos estratéxicos para a Administración Pública e outras entidades do sector público, como son a inserción laboral de persoas en risco de exclusión social ou con discapacidade, a tutela específica de condicións dignas de traballo, a protección do medio ambiente e a loita contra o cambio climático, o fomento da economía social e solidaria, a consecución da igualdade efectiva entre homes e mulleres e o fomento do comercio xusto.

A lexislación de contratos vixente glosada regula a introdución deste tipo de cláusulas nos pregos de contratación pero deixa liberdade para decidir a súa inclusión en cada contrato en particular como criterio de adjudicación ou como condición especial de execución, sempre que esas cláusulas teñan incardinación co obxecto daquel e non vulneren os principios de transparencia, igualdade de trato e non discriminación das empresas licitadoras.

Na contratación administrativa da Corporación RTVG, como criterio básico común a todos os expedientes, inclúense como condicións especiais de execución dos contratos que:

- » A empresa adjudicataria queda obrigada a respectar as condicións salariais das persoas traballadoras conforme ao convenio colectivo sectorial de aplicación.
- » A empresa adjudicataria queda obrigada a garantir a seguridade e a protección da saúde no lugar de traballo.
- » A empresa adjudicataria promoverá a eliminación de desigualdades entre as mulleres e os homes no mercado laboral favorecendo a aplicación de medidas que fomenten a igualdade entre eles no traballo, a maior participación da muller no mercado laboral e a conciliación de traballo e vida familiar. Na medida en que legalmente sexa esixible, a adjudicataria deberá cumprir co establecido no Art. 45 e no Art. 46 da “Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes”.

Recollen tamén os pregos de cláusulas administrativas, de xeito transversal a todos os contratos, como criterios de desempate de ofertas que, no suposto en que se produza igualdade nas mellores, para os efectos da solución, a proposta de adjudicación realizarase a favor da empresa que acredite na orde seguinte:

1. Un número de traballadores/as con discapacidade superior ao 2% nos termos do artigo 147.1.a) e o Acordo do Consello da Xunta de 8 de abril de 2010, así como o previsto no “Real Decreto Lexislativo



1/2013, de 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social". En caso de que varias empresas se encontren nestas circunstancias, terá preferencia na adjudicación do contrato o licitador que certifique maior porcentaxe de traballadores/as fixos/as discapacitados/as no seu cadro de persoal.

2. A inclusión no seu cadro de persoal ao vencemento do prazo de presentación de ofertas, e pola orde indicada a continuación:

- 2.1. Dunha menor porcentaxe de contratos temporais.
- 2.2. Dunha maior porcentaxe de mulleres empregadas.

Xa nunha referencia relacionada coa inserción laboral de persoas en risco de exclusión social ou con discapacidade, un ámbito no que xa se sinalou a sensibilidade da Corporación, esta reserva a centros especiais de emprego e empresas de inserción laboral aqueles contratos que por razón da súa materia son susceptibles de tal reserva de acordo co Art. 22 da "Lei 14/2013, de 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico". Foi este o caso en 2023 de contratos menores de subministracións de papelería e doutro de servizos para tratamento de residuos.

Por outra banda, os pregos de cláusulas administrativas tamén regulan de xeito transversal a todos os contratos, tal como indica a Lei 9/2017, que os/as contratistas están obrigados/as a aboar aos/ás sub-contratistas ou subministradores/as o prezo pactado nos prazos e condicións que recolle o seu Art. 216, de xeito que a entidade contratante poida comprobar o estrito cumprimento dos pagamentos que o/a contratista deba efectuar a aqueles/as primeiros/as.

O conxunto de controis externos á Corporación e exercidos por esta con relación aos/ás seus/súas provedores/as e, en particular, as esixencias relativas ao cumprimento pola súa parte de diversas condicións de orde xurídica e administrativa, agora mencionadas e outras, que se verifican documentalmente nos

procesos de contratación concretan o réxime desta en termos que, desde o punto de vista das garantías de legalidade, non son só homologables aos dos organismos da Administración Pública senón que mesmo os reforzan mediante certos dispositivos adicionais. En consecuencia, a Corporación RTVG entende suficientemente asegurada por esa vía ordinaria de oficio o cumprimento da legalidade e das determinacións administrativas de todo tipo ás que os/as seus/súas subministradores/as externos/as están suxeitos/as para contratar e exercer a súa actividade. Por tal motivo non realiza auditorías con esa finalidade.

VI.3. #AcciónsG

A Corporación RTVG aposta firmemente polas campañas de sensibilización sobre distintas cuestións sociais. Así, segundo os casos, céntranse nos distintos exercicios anuais en asuntos como a educación dixital, a sustentabilidade, a promoción da saúde en sentido integral, a promoción da igualdade, a inclusión ou a integración das persoas con necesidades especiais etc., atendendo a xerar valores cívicos compartidos que contribúan á cohesión social e á solución de retos para a colectividade.

Desde o ano 2018 estas campañas veñen agrupándose baixo a denominación #AcciónsG, subliñando así o seu carácter de expresións da estratexia de responsabilidade social da Corporación RTVG e contribución así mesmo á transformación dixital da sociedade. A través delas dáse visibilidade aos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable -ODS- da ONU, con proxectos de valor para a sociedade que contribúan a solucionar os retos aos que esta se enfrenta.

Unha recapitulación cronolóxica das #AcciónsG nos leva a concluír que, como medio de comunicación, a Corporación, no ano 2023, deu visibilidade a distintos colectivos:





» Cogami: Xaneiro.

As #AcciónsG da CRTVG apoiaron no 2023 a actividade da Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI) e as súas campañas de sensibilización social. Con temáticas diferentes ao longo dos 12 meses, os medios públicos galegos deron cobertura a través das súas canles e programas a cuestións como voluntariado, saúde, emprego, muller e discapacidade. Cabe destacar que nesta acción involucrouse moi especialmente o espazo 'Convivir' da Radio Galega.

» Letras Galegas: Maio

Como cada ano, creouse unha campaña de RSC que abrangue todos os medios da Corporación e que se implicaron na difusión do Día das Letras Galegas 2023, dedicado este ano á obra de Francisco Fernández del Riego. Fixéronse contidos especiais en todas as canles, emitíuse o pleno da Real Academia Galega desde Lourenzá (Lugo), publicouse contido específico na páxina web, na Radio Galega e en soportes divulgativos especificamente creados ao efecto.

» #Impacto Oceánico: Xuño.

Galicia é a comunidade autónoma con máis quilómetros de costa e a vida de milleiros de galegos leva séculos vencellada ao mar. Foi o 'Día da Xente do Mar' da ONU, que se celebra o 25 de xuño o que deu orixe á campaña #ImpactoOceánico.

Ademais do Día Mundial da Xente do Mar, #ImpactoOceánico recolleu tamén outra efeméride: o 50 aniversario do Convenio MARPOL. O dito Convenio aprobouse no ano 1973 para loitar contra a contaminación do tráfico marítimo. Os obxectivos da campaña centráronse en concienciar sobre a importancia de coidar o noso océano, aí como salientar o impacto do Convenio MARPOL que foi escalando as medidas de seguridade e sustentabilidade ao longo dos anos.

A CRTVG difundiu #ImpactoOceánico a través da televisión, páxina na Rede, radio e as canles dixitais. Así mesmo, realizouse un anuncio e un vídeo divulgativo sobre as medidas e avances que introduciu o convenio MARPOL no transporte marítimo internacional.

» Bolsas solidarias “Saudade de ti”: Xullo.

A Corporación volveu a colaborar coa Fundación AdCor da Coruña á que doou lonas divulgativas da serie de ficción ‘Saudade de ti’ que se emitiu no verán no prime time da TVG. Os usuarios do centro ocupacional desta entidade produciron bolsos que a Fundación puxo á venda.

Esta ‘Acción G’ da CRTVG está enfocada tanto no compromiso social da Corporación como no ambiental para o apoio á unha economía circular.

» #Poñámolo a cero: Outubro.

A Corporación lanzou unha nova #AcciónG de Responsabilidade Social Corporativa, #PoñámoloaCero. Esta campaña centrouse na sensibilización arredor do Día Mundial da Alimentación, o 16 de outubro, día en que a ONU chama a atención sobre a necesidade de reducir o desperdicio alimentario que se encontra cifrado a nivel mundial no 17 % entre os fogares, a restauración e o comercio.

Esta nova #AcciónG apoia tamén e difunde os Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable número 3, Saúde e benestar, e o número 12, Produción e consumo responsables, que tratan de cambiar o modelo actual de produción e consumo para conseguir unha xestión eficiente dos recursos naturais.

A Televisión de Galicia e a Radio Galega desenvolveron durante toda a semana accións divulgativas sobre a responsabilidade no consumo. Divulgaron as distintas iniciativas xurdidas para evitar tirar alimentos ao lixo e mostraron o traballo das entidades sociais galegas e da hostalería por reducir este feito.

Ademais dos contidos nos informativos e programas, produciuse un anuncio para a televisión e outro para redes sociais, así como unha cuña de radio e unha específica para a rede.

» Semana coa infancia: Novembro.

As accións de RSC atinxiron tamén a colaboración co tecido social internacional con presenza en Galicia. Este é o caso de UNICEF, entidade coa que Corporación desenvolveu a campaña: ‘Semana coa Infancia’.

A Corporación despregou, entre o 20 e o 26 de novembro, a XIII Semana coa Infancia, unha campaña de concienciación sobre os dereitos da infancia e arredor do Día Internacional do Neno.

Ao longo da semana, xornalistas e presentadores da TVG e da Radio Galega divulgaron os artigos recollidos na Declaración dos Dereitos da Infancia e Adolescencia coa finalidade de avanzar no seu cumprimento, poñendo voces e rostros á campaña.

» Fesbal: Decembro.

A través do convenio entre FORTA e FESBAL, as radios e televisións públicas autonómicas emitiron no mes decembro a campaña de sensibilización para fomentar a doazón de alimentos que se destinan a persoas desfavorecidas.

Na Corporación, ademais, entre outras accións de sensibilización e información nas grellas da TVG, a Radio Galega e as redes sociais, o espazo 'Quen anda aí' repetiu a recollida de alimentos, en directo, no plató do programa na semana anterior ao Nadal.

» A Radio conta: Decembro.

A Radio Galega segue a ser unha das entidades líderes do proxecto A Radio Conta, no que participan oito emisoras públicas e privadas de A Coruña.

A Radio Galega é membro fundador desta iniciativa e ademais presta o soporte técnico preciso para desenvolver esta acción. No Nadal de 2023, a emisión tivo lugar o 30 de decembro, cun programa de tres horas desde o Teatro Colón dedicado á Asociación de Bulimia y Anorexia de A Coruña (ABAC).

O programa emítase simultaneamente nas oito emisoras que participan na iniciativa: Radio Galega, RNE, Radio Coruña Cadena SER, Radio Voz, Onda Cero, COPE, Radio Marca e InterCoruña, así como nas súas respectivas canles de "streaming".

VI.4. Igualdade

Outro ámbito destacado de sensibilidade e compromiso é a promoción da igualdade. É esta, así, segundo o marco de referencias presentado, tamén unha liña de acción constante ao respecto no labor de comunicación inherente á Corporación. Nese labor son referencias inmediatas de primeira orde, ademais dos Principios Xerais de Programación, as mencionadas especialmente no Epígrafe V.11, no capítulo anterior, ao tratar da autorregulación: Recomendacións do Consello de Administración da Corporación RTVG sobre o tratamento dos casos de violencia machista nos medios de comunicación públicos galegos e as Normas reguladoras da Comunicación Comercial Audiovisual emitida a través das canles e servizos conexos e interactivos da Corporación RTVG, estas en particular en canto ao capítulo específico relativo ao tratamento da imaxe da muller. Estes documentos están dispoñibles no portal corporativo na Rede.

Nos seus contidos, na xestión de recursos humanos e na comunicación institucional, a igualdade de xénero forma parte do ADN da Corporación RTVG, que impulsa ademais campañas específicas e se fai eco das promovidas polo tecido social galego ao longo de todo o ano.

Así, a promoción da igualdade ten en primeiro termo un significado transversal na acción de comunicación da empresa. En segundo, exprésase implícita e explicitamente. Esa atención singular específica dos medios da Corporación, atendendo cuestións relativas á condición feminina, á igualdade en canto facer visible a presenza e actividade feminina en diferentes eidos da vida social e económica- e á loita contra a violencia de xénero, intensificouse e cobrou singular relevancia novamente en ocasións como o 8 de marzo, Día Internacional da Muller e o 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia Contra as Mulleres, nas que se fixo un esforzo especial de programación nos diferentes medios públicos.



» En particular con relación ao 8 de marzo:

› A TVG, na véspera da efeméride, estreou a longametraxe documental 'Nación', que pescuda arredor da historia das mulleres traballadoras galegas durante os anos 60 e 70 na fábrica de louza da empresa Alfares de Pontesampayo, S.A. (Pontesa). O propio 8M, a TVG emitiu un especial de 'Vivir aquí (Fabricadoras de traballo e xustiza)' que se centrou nas mulleres da Fábrica de Tabacos da Coruña e tamén difundiu un capítulo de 'Historias mínimas' sobre cinco mulleres loitadoras que decidiron compartir as dificultades que marcaron as súas vidas e os seus segredos para superar os momentos máis duros. Fíxose tamén especial fincapé na cobertura dixital deste episodio de 'Historias mínimas', xa que as cápsulas de cada entrevista divulgáronse a través de YouTube e das redes sociais, neste último caso anacos delas adaptados á linguaxe das redes sociais (Twitter, Instagram e TikTok), para achegar este contido aos distintos perfís da audiencia.

› A TVG realizou coberturas informativas sobre os actos sociais convocados en cidades e vilas, as marchas estudiantís e sindicais que se levaron a cabo na mañá do 8M, con puntos de directo en Vigo e en Madrid. Tamén emitiu os actos institucionais organizados por concellos, deputacións, Xunta de Galicia e o Goberno central, así como os actos políticos e sindicais.

› Na G2 programouse o documental 'Onde máis doe', produción sobre a violencia machista baseada nun feito real, o asasinato dun neno de 11 anos a mans do seu pai, que o xurado determinou que foi feito para castigar a nai. Así mesmo, divulgouse un vídeo nativo dixital no que, a base de números, afondouse no problema da desigualdade con datos que se reflicten nos Obxectivos de

Desenvolvemento Sustentable (Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable, que a Asemblea Xeral da ONU adoptou o 25.09.2015, obxectivo 5, igualdade de xénero).

› No eido do entretemento, o magazine da tarde ‘Quen anda aí?’ abordou durante toda a semana do 8M un amplo abano de aspectos sobre o papel da muller na sociedade coa participación, entre outras, de Helena García Suárez, que conquistou a medalla de ouro no Campionato de España sénior de taekwondo e que segue os pasos da súa nai e da súa irmá maior; Marina Blanco Aparicio, doutora responsable da Unidade Especializada da Asma de Alta Complexidade (Servizo de Pneumoloxía do CHUAC) e incluída por Forbes na listaxe das 100 persoas máis influentes da Medicina en España; Elena Lorenzo, muller de 84 anos que retratou centos de mulleres galegas que, ao longo de décadas, xeración após xeración desenvolveron simultaneamente labores na casa e no agro, ao tempo que criaban aos fillos e atendían aos seus maiores; a mariñeira María Maceiras de Muros, un referente nas redes sociais e Premio Nacional de Gastronomía Talento Mozo Alimentos de España da Real Academia de Gastronomía (RAG) e o Ministerio de Agricultura, Pesca e Alimentación; a cantautora Sheila Patricia; dúas nenas de oito anos activistas do barrio de Caranza (Ferrol) que desenvolven unha iniciativa cívica para que os seus veciños tomen conciencia da necesidade de recoller os excrementos das súas mascotas, un exemplo de conciencia social desde a infancia e da importancia de que a cativada participe da realidade e da contorna na que viven; a nutricionista Clara Torres Campos, e a xornalista Esther Estévez Casado, recoñecida nas edicións de 2022 e 2023 nos Premios Mestre Mateo (categoría Mellor comunicador/a).

› Desde á Área de Información, a temática foi amplamente abordada tamén desde distintos espazos, con entrevistas e mesas redondas no ‘Bos días’ á conselleira de Promoción do Emprego e Igualdade; á presidenta do Observatorio contra a Violencia Doméstica e de Xénero do Consello Xeral do Poder Xudicial. E tamén en ‘A revista’, coa presenza en plató da secretaria xeral da Igualdade e unha mesa redonda así como con conexións con distintas voceiras de sectores sociais e profesionais de toda Galicia. Entre outros, houbo tamén reportaxes sobre a primeira muller da Policía Local de Santiago de Compostela (Belén Sixto Seco); mulleres de diferentes xeracións que traballan no sector da automoción na zona de Vigo, ou pezas informativas sobre a desigualdade entre homes e mulleres na realización das tarefas do fogar ou sobre sentenzas en casos de divorcio relacionadas co traballo no fogar.

› Na Radio Galega o magazine ‘Galicia por diante’ practicamente configurouse como un monográfico sobre o Día Internacional da Muller, con puntos de directo desde lugares nos que se estaba desenvolvendo algún tipo de actividade ou evento para conmemorar a data e conexións e entrevistas ao longo de toda a mañá. O espazo ‘A bola extra’ centrouse na efeméride coa participación da audiencia e conexións desde Vigo con motivo da mesa redonda ‘A muller dende unha perspectiva de xénero no eido do mar e do granito’, na que participaron expertas do sector naval, a pesca e a industria do granito. No ‘Diario cultural’ abordáronse entrevistas con autoras de obras sobre feminismo e maternidade, e no espazo ‘A tarde’ seguiu-se nesta liña dándolle prioridade especialmente a actividades que se materializaron dende os ámbitos privado e educativo como talleres en centros educativos e entrevistas a mulleres referentes nos seus sectores profesionais (industrial, deportivo, cultural...). E o espazo sobre integración social ‘Convivir’ entrevistou a Begoña Bravo, coordinadora nacional da Área de Integración e Inclusión Laboral da Fundación Adecco sobre a integración laboral das mulleres desempregadas de longa duración.

› O eido do deporte feminino foi tamén recoñecido desde a emisora pública, que presta un tratamento continuado ao longo do ano ao papel da muller no deporte galego. Arredor do 8M, ademais,



entrevistouse á triatleta Susana Rodríguez, a Belén Iglesias, fundadora da sección feminina do Club de Rugby Arquitectura Técnica da Coruña (CRAT) e a María Jesús Zas Suárez, presidenta do comité organizador do Rally Terra de Auga. Desde o programa 'Ao contraataque' emitíuse unha entrevista en profundidade á padeira M^o Teresa Portela, seis veces deportista olímpica.

› Os servizos informativos da Radio Galega, a través das súas diferentes edicións diarias e da fin de semana, resumiron toda a actualidade que xerou a xornada, con entrevistas a voceiras de plataformas e responsables das administracións públicas: á conselleira de Promoción do Emprego e Igualdade e á conselleira do CES e presidenta da Comisión de traballo sobre realidade social e laboral das mulleres. A isto súmase a ampla cobertura dos actos conmemorativos e mobilizacións da xornada desde os micrófonos da Radio Galega, tanto das institucións, sindicatos e entidades galegas como do goberno central.

» En relación co 25 de novembro:

› Na TVG, o primeiro informativo do día, 'Bos días' emitiu entrevistas coa Secretaria Xeral da Igualdade, e coa coordinadora do Programa de atención a mulleres vítimas de violencia de xénero do Colexio Oficial de Psicoloxía de Galicia, así como pezas informativas nas que se resumiron os actos políticos e institucionais, as iniciativas de asociacións e outras entidades, as mobilizacións sociais e as manifestacións que se efectuaron en localidades galegas e noutras cidades do Estado. No magazine 'A revista', convidouse a M^o Montserrat Fajardo, autora dos títulos 'Matriarcas. Mulleres en pé de vida' (2011), 'Un cesto de mazás. Memoria das vítimas do 36 e do tempo que veu' (2015), 'Invisibles' (2017) e do texto 'As que quedaron' (que se inclúe no libro 'Do gris ao violeta. Achegas á historia das mulleres en Pontevedra', 2016)., e tamén a Dolores Costa, veciña de Padrón sometida a maltrato durante anos e que ofreceu o seu testemuño. Así mesmo, contouse coa presenza de Emily Rodríguez Santos, escritora e vítima de violencia machista e da artista María do Ceo, quen na fin de

semana anterior estreara unha canción para crear conciencia social co obxecto de loitar contra a violencia machista.

› No eido informativo, o espazo 'Galicia noticias' emitiu unha reportaxe sobre a concienciación de escolares dun centro educativo ourensán en materia de igualdade e prevención e resposta fronte a violencia machista, e os distintos Telexornais cubriron amplamente a axenda diaria relacionada coas actividades conmemorativas da efeméride: actos políticos e institucionais, pero tamén poñendo énfase en determinadas iniciativas privadas de asociacións e entidades empresariais e nas mobilizacións sociais. Entre outros, emitiuse información sobre un curso de autodefensa para mulleres ante situacións violentas que se impartiu en Ponteareas, no marco do convenio que subscribiron a Secretaría Xeral da Igualdade e a Federación Galega de Loita e Disciplinas Asociadas, así como actos dos distintos partidos políticos e as mobilizacións convocadas en cidades de toda Galicia.

› O tempo de cultura, co espazo 'Zigzag' atendeu cuestións como o teatro como ferramenta de cambio social e iniciativas da escena como o monólogo da actriz Alba Caneda sobre a violencia contra a muller. Así mesmo, entrevistouse a Luz Campello, poeta e activista do feminismo e se emitiron reportaxes sobre a performance de Ana Gesto no Museo de Arte Contemporánea de Vigo, para facer visible a literatura na sensibilización da sociedade contra a violencia machista ou a exposición da Deputación Provincial de Pontevedra en Vigo 'Un pequeno xardín'. A metáfora dun mundo imaxinario, unha mostra multi-disciplinar de cinco mulleres que constrúen paisaxes que son un reflexo das súas personalidades (Maritza Bertolini, Nuria Figueiredo, Marta Fortes, María Luján Grassi e Brenda Novas). Reportaxes sobre literatura que fai reflexionar sobre a situación da muller completaron o programa.



› Nos deportes, houbo tamén unha cobertura específica das accións dos equipos galegos de deporte feminino, incidindo na importancia do deporte para fomentar a educación na sociedade. O 2023 foi o ano de maior presenza do deporte feminino nas seccións de información deportiva do mediodía e do serán. Superáronse as 1.200 novas, sen contar as numerosas retransmisións e reportaxes emitidas pola G2.

› Na programación de entretemento incluíronse materiais a prol da igualdade e da eliminación da violencia machista en espazos como o magazine da tarde ‘Hora galega’ ou ‘Xuntos en directo’, na fin de semana, que fixo unha alegación nese sentido e informou sobre o número telefónico 016, dato que se inclúe en toda a programación da canle. E emitíuse así mesmo a longametraxe ‘Sicixia’, na que está presente a violencia machista. No ‘Quen anda aí?’ deuse a coñecer a historia de Eva M^o Vigo Martínez, unha muller que viviu de preto a violencia machista desde que tiña tres anos: primeiro polo maltrato da súa nai e xa de maior a través da súa propia parella durante 15 anos.

› A Radio Galega abordou a efeméride en practicamente todos os programas e dende distintos puntos de vista, sempre co máximo coidado na procura de afondar na concienciación da sociedade. Deste xeito, espazos como ‘A crónica 19h’, ‘Galicia por diante fin de semana’ e ‘A crónica 14h fin de semana’ emitiron reportaxes sobre a violencia vicaria e a percepción da mocidade sobre a violencia machista, e cubriron a actualidade destes días tanto dos actos políticos e institucionais que organizaron entidades políticas e administracións públicas como das iniciativas privadas de asociacións e entidades empresariais e as mobilizacións sociais.

› Outros programas, como ‘Convivir’ e ‘Diario cultural’ completaron a abordaxe transversal en diferentes programas desta cuestión, ao longo de toda a semana, posto que son moitas as asociacións, organizacións e institucións que se implican no deseño de actividades vinculadas co 25 de novembro. Do mesmo xeito, os principais magazines da emisora, ‘Galicia por diante’, cada mañá, e ‘A tarde’, centraron o seu foco na celebración. O magazine da tarde emitíuse en directo desde Vigo con motivo do relatorio da xornalista e activista feminista Lydia M^o Cacho organizado pola Universidade de Vigo.

› O ‘Diario cultural’ fixo unha proposta distinta a outros anos, nos que se centraba máis no eido literario, apoiando nesta ocasión a actividade que despregou Escena Galega (Asociación Galega de Empresas de Artes Escénicas), concretamente a presentación do seu Protocolo de prevención e actuación ante casos de acoso sexual por razón de sexo ou xénero nas artes escénicas. Entrevistouse a Patricia de Lorenzo González (actriz) e a Saamira Ganay (actriz e membro da Xunta Directiva da Academia Galega do Audiovisual).

› O tempo de deporte atendeu, con especial énfase, ao deporte feminino. O volume de retransmisións de competicións deportivas femininas nas que tomaron clubs galegos constitúe unha mostra do alto nivel competitivo deses equipos no ámbito estatal en varias disciplinas. Leváronse a cabo accións especiais como a campaña da Federación Galega de Baloncesto co lema “O baloncesto galego di non”, iniciativa que impulsaron o Obradoiro CAB e o CB Breogán.

A máis do sinalado é de notar que nas informacións e diálogos que os medios e canles da Corporación emiten en relación con esta lacra sempre se inclúe o número de teléfono de atención aos casos de violencia machista: 016.

Na referencia a este ámbito son salientables finalmente algunhas presenza e relacións institucionais activas:

- » A Corporación RTVG forma parte do Observatorio Galego de Violencia de Xénero constituído no 2014. Deste observatorio forman parte representantes das administracións, da Xustiza, sindicatos, asociacións de mulleres e medios de comunicación.
- » É membro, así mesmo, da Comisión Asesora de Publicidade non sexista do Observatorio Galego de Violencia de Xénero, no que participa activamente e no que se valoran as denuncias daqueles casos de publicidade que reflicten dunha forma non axeitada o papel da muller na sociedade.
- » Tamén está integrada, como se dixo, na Asociación para a Autorregulación da Comunicación Comercial, na que participa todo o sector da publicidade en España.

Confirmando a sensibilidade da Corporación perante a igualdade obtivo, por parte do Servizo Ardán do Consorcio da Zona Franca de Vigo, por cuarto ano consecutivo, o indicador “Empresa Igual en Xénero 2023”, que recoñece as empresas con altos valores de igualdade desde unha perspectiva de xénero no eido laboral medida en tres dimensións: igualdade de funcións, igualdade de retribucións e igualdade por actuacións.

VI.5. Accesibilidade

Outro ámbito temático definido en que se exerce a responsabilidade social corporativa directamente na prestación do servizo público é o da promoción do respecto e o da aceptación da diferenza, e mais a da necesaria e derivada inclusión das persoas con necesidades especiais. Neste caso tal exercicio non supón só, como no anterior, contribuír para unha ética cívica de sentido positivo e dar á temática asociada, ás alternativas e iniciativas ao respecto, un tratamento congruente con ese propósito. Esixe singularmente que nese tratamento se insiran contidos dirixidos especificamente aos segmentos da poboación directamente atinxidos, sexa por ter tales necesidades ou por estar comprometidos directamente, en clave profesional ou voluntaria, coa inclusión, considerándoos como un público con intereses singulares. Tamén, atender á inclusión efectiva desas persoas procurando a accesibilidade para elas aos contidos, de interese xeral e con ese outro singular, difundidos polos medios e canles de titularidade da Corporación así como dos servizos e das opcións de interacción asociados.

En calquera caso, algunhas normas que particularizan e perfilan o xeito en que deben plasmarse na actividade de comunicación audiovisual da Corporación son os Principios Xerais de Programación e, como disposicións internas aludidas no Epígrafe V.11 do capítulo anterior: os Criterios de recoñecemento do tratamento da discapacidade e mesmo os Criterios reitores da dirección editorial da CRTVG.

Como pauta externa de boas prácticas están as Normas básicas para tratar a discapacidade nos medios de comunicación, que propón o CERMI -Comité de Entidades Representantes de Persoas con Discapacidade de Galicia- a partir da “Declaración de Salamanca” de 2004, que a Corporación RTVG asume voluntariamente e fai súas incorporándoas como referencia práctica -ao punto que informan na súa medida as dúas normas anteriores-.

Na accesibilidade aos contidos emitidos polos medios e canles dos que é titular a Corporación por parte da poboación con necesidades especiais, tres son os eixes principais: o subtítulo de contidos televisi-

“A Corporación creou no ano 2022 o Proxecto Sinxelo, pioneiro a nivel estatal, en achegar a información a persoas con algunha dificultade comprensión. No 2023 activouse a terceira fase do Proxecto Sinxelo na que se integra ao colectivo na creación de contidos”

vos; o acompañamento destes coa tradución correspondente á lingua de signos, a adaptación de formatos e o portal da Corporación na Rede.

No pasado ano cómpre salientar nas accións desenvolvidas neste ámbito pola Corporación, a colaboración con institucións e universidades galegas na investigación sobre novas ferramentas para o subtitulado en tempo real da lingua galega e a creación de novos formatos como o proxecto “Sinxelo”, un espazo informativo para mellorar a accesibilidade das persoas con discapacidade, que naceu en febreiro de 2022 da colaboración da Corporación RTVG coa Universidade de Vigo e que é pioneiro a nivel estatal en achegar a información

ás persoas con algunha dificultade de comprensión. Desde entón os servizos informativos da TVG emiten vídeos accesibles en G24 e nas redes sociais. Con esta “Acción G” de responsabilidade social corporativa os medios públicos amplían a súa accesibilidade para difundir información audiovisual en galego nun formato baseado na “lectura sinxela”. A difusión dos vídeos faise a través da páxina G24.gal e as canles dixitais YouTube, Facebook, Instagram e TikTok. Neste 2023, activouse a terceira fase do proxecto, consistente en integrar ao propio colectivo no proceso de creación de contidos. Tiveron lugar xa reunións entre a Corporación e varios centros de Educación Especial interesados en incluír esta actividade nos seus programas. Deseñáronse xa proxectos que se desenvolverán de cara ao ano 2024, e que afondan no rol da CRTVG como dinamizador social na procura da máxima integración das súas audiencias.



A Corporación RTVG é o primeiro operador audiovisual en aplicar este nivel de comunicación con este formato aos seus contidos. Os vídeos son realizados polos servizos informativos da TVG en colaboración co Departamento de Tradución e Lingüística da Universidade de Vigo, que no arranque do proxecto verificou e validou a adaptación dos contidos e formatos para cumprir cos estándares da “lectura sinxela”.

“Sinxelo” segue os criterios de “lectura sinxela”, método que aplica pautas e recomendacións á redacción de textos, ao ritmo das imaxes ou ao deseño e maqueta de documentos, sempre coa finalidade de facer accesible a información ás persoas con dificultades de comprensión lectora, fundamentalmente, aínda que non só, a persoas con síndrome de Down. A voz do vídeo está xerada mediante intelixencia artificial e a súa velocidade está regulada ao fin correspondente. Os parámetros dentro dos que se move o proxecto están tamén marcados pola asociación Inclusion Europe, apoiada pola Unión Europea, e levan o logo “Easy-to-read”.

En canto ao subtulado, a Corporación ofrece esta opción en todo o contido que non se emite en directo e que procede fundamentalmente do sector audiovisual galego. Isto supón preto un 26% nos contidos da TVG e dun 45% nos contidos da G2.

A vontade da Corporación RTVG para dispor de ferramentas que permitan dotar a cidadanía dunha maior accesibilidade aos contidos dos medios públicos maniféstase na apertura de marcos de traballo inter-disciplinares e inter-institucionais, co tecido social, empresarial e académico galego. Os procesos de subtulado en directo están severamente condicionados pola inexistencia de sistemas automáticos homologados que entendan o idioma galego capaces de subtitular automaticamente en tempo real. Perante esta inexistencia, a Corporación incluíu na súa estratexia a colaboración con todos os entes de investigación de Galicia que traballan sobre o subtulado automático. Neste sentido a Corporación traballa en tres proxectos:

- » Proxecto Nós, promovido pola Consellería de Educación -Secretaría Xeral de Política Lingüística- e que desenvolve a Universidade de Santiago con recursos humanos e técnicos do Centro Singular de Investigación en Tecnoloxías Intelixentes -CITIUS- e do Instituto da Lingua Galega -ILG-. O Proxecto Nós ten como obxectivo crear ferramentas e compilar recursos que permitan o uso do galego nas tecnoloxías vinculadas á intelixencia artificial: altofalantes autónomos, tradución automática, transcripción, etc. A colaboración da Corporación, formalizada a través de convenio, fundaméntase na prestación de servizos e recursos para poder avanzar en cada unha das liñas de actuación, con especial atención ás aplicacións previstas no proxecto. Entre estas, a xeración de subtítulos de xeito automático, dentro da actividade “Sistemas de recoñecemento da fala”, así como a posibilidade de que os dispositivos autónomos entendan o galego, a xeración de textos automáticos para determinados contidos informativos ou mesmo a corrección automática de textos. A Corporación garante o acceso ao seu arquivo audiovisual para poder construír os diferentes corpus, necesarios para poder probar as tecnoloxías e ferramentas que se creen.
- » En segundo lugar, a Corporación RTVG leva varios anos colaborando de xeito bilateral coa Universidade de Vigo para o desenvolvemento de ferramentas automáticas que permitan facer o traballo de subtulado ao galego dun xeito máis eficaz e, polo tanto, atinxir un maior número de horas procesadas diariamente.
- » En terceiro lugar, a Corporación forma parte tamén desde o comezo do proxecto TILGAL, impulsado conxuntamente co Clúster Audiovisual Galego e as empresas Adivina Producciones, Setemedia Producciones Audiovisuales e Voz audiovisual, así como o Grupo de Tecnoloxías Multimedia do centro de investigación AtlanTTic da Universidade de Vigo e a empresa Imaxinsoftware. Trátase tamén neste caso dun proxecto para conseguir unha ferramenta de transcripción e subtulado automático ao galego que

permita optimizar este proceso, así como a implementación de tecnoloxía innovadora que achegue ás empresas galegas vantaxes competitivas ata agora inexistentes no sector. Este proxecto está aliñado, a nivel autonómico, coa Axenda de Competitividade Industria Galicia 4.0 e, a nivel estatal, coa Axenda España Dixital 2025. Conta tamén coa colaboración da Secretaría Xeral de Política Lingüística da Xunta de Galicia.

En canto ao acompañamento dos contidos emitidos por TVG e G2 coa tradución correspondente á linguaxe de signos -LSE-, como segundo recurso en que se concreta a accesibilidade, en 2023 continuou a centrarse en programas informativos, nomeadamente diarios pero incluíndo tamén especiais con motivo de actos institucionais de relevancia. A partir dos avances do exercicio anterior, que se derivaron de atinxir unha capacidade técnica plena do centro emisor situado no complexo de San Marcos e mais das delegacións da Coruña e Vigo como os establecementos da Corporación dotados desde entón nun nivel idóneo para a tradución a LSE, xa ao longo de todo 2023 os dous boletíns principais máis importantes da TVG: “Telexornal Mediodía” e “Telexornal Serán”, foron obxecto de re-emisión na G2 de luns a venres, festivos incluídos, ao tempo que son tamén accesibles no portal corporativo na Rede crtvg.gal. Deste xeito, os contidos traducidos suman en 2023 604 horas. En 2022 foron 611.

A este respecto cabe engadir que en agosto de 2023, a Corporación RTVG renovou o convenio de colaboración coa Consellería de Política Social, convenio que estende a colaboración vixente para dotar os principais informativos da TVG de interpretación en lingua de signos -LSE-. Dáse así continuidade ao compromiso iniciado pola Corporación hai máis dunha década co colectivo de persoas xordas de Galicia, que desde 2020 conta tamén co apoio explícito e económico por parte da Consellería de Política Social.

En calquera caso, o conxunto de realizacións da Corporación en materia de inclusión das persoas con necesidades especiais está en estreita relación co diálogo coas entidades e colectivos do terceiro sector.

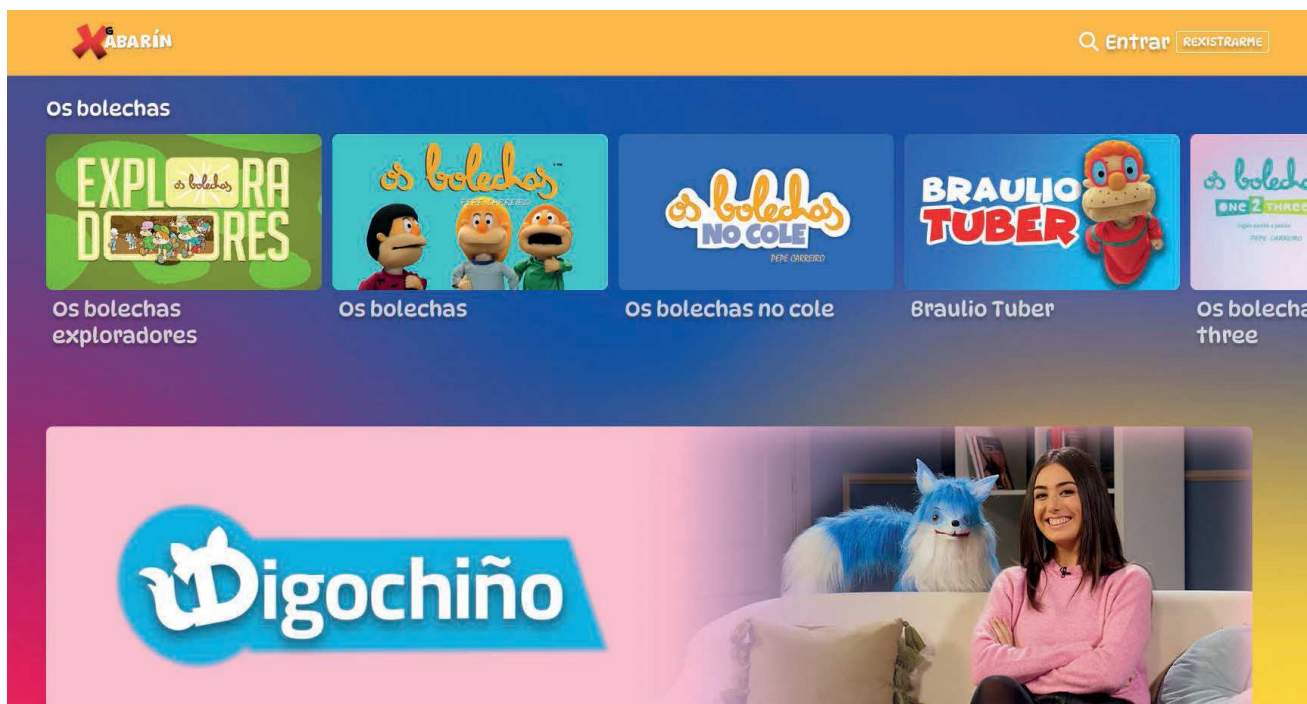
VI.6. Comunicación coa sociedade

Unha liña adicional no diálogo co tecido social organizado en relación non só coas problemáticas sociais senón tamén coa cultura etc. vén dada polo feito de que, dentro das relacións de colaboración enumeradas ou doutras, novamente en 2023, como é habitual, a Corporación atendeu peticións de numerosas organizacións públicas e de iniciativa social a través de cesións de material audiovisual, participación en actos, apoio institucional, participación en proxectos sociais e culturais, visitas ás instalacións, colaboración con investigadores/as para a realización de estudos, enquisas, ou traballos especializados etc.

Concluindo con estas referencias, debe indicarse que a Corporación edita con periodicidade anual a súa memoria relativa a responsabilidade social en forma de informe de progreso do Pacto Mundial das Nacións Unidas.

Ademais, desde o Gabinete de Prensa remítese diariamente información, imaxes e datos sobre a programación e a actividade corporativa. Isto faise a través de diversas canles, especialmente o portal na Rede e a relación cos medios de comunicación galegos e de fóra de Galicia. Os comunicados de prensa da Corporación divúlganse tamén noutros soportes e canles, como as redes sociais corporativas.

En relación coa resposta perante as preguntas, suxestións e, eventualmente, queixas das persoas usuarias a Corporación RTVG, ademais de manter no portal na Rede unha sección permanente de “preguntas



frecuentes”, recibiu e respondeu 2.579 correos electrónicos do público en 2023 -frente a 2.129 en 2022- a través do Departamento de Proxección Social e mediante o enderezo electrónico info@crtvg.gal, coñecido como o “Buzón da Galega”, que conforman a súa liña básica de diálogo coa audiencia. As comunicacións recibidas clasifícanse en tres grandes conxuntos que, enumerados no sentido do seu volume decrecente, son:

- » Peticións de información, de cesión de material audiovisual e solicitudes de participación en programas, ademais de valoracións e comentarios sobre os programas e os servizos en liña.
- » Suxestións.
- » Queixas, que se analizan.

Ese conxunto de achegas do público tramítanse internamente e dan lugar ás respostas correspondentes.

Doutro lado, no ano 2023 retomouse, xa con normalidade, a aollida de visitas nas instalacións no complexo da Corporación en San Marcos. A presenza de convidados e público en determinados programas foi de 15.015 persoas visitantes en programas de produción propia no ano 2023, fronte ás 10.485 de 2022. Tamén se retomaron as visitas dos centros escolares que supuxeron ao longo do exercicio 2023 a presenza de 1.499 persoas de 51 centros diferentes.

VI.7. Premios e recoñecementos

Noutra orde de cousas e como corolario a este epígrafe é pertinente aludir algúns dos recoñecementos recibidos ao longo de 2023 pola Corporación, na medida que proban e rubrican o impacto social do seu labor e mesmo nalgún caso da súa estratexia como empresa. Así, nunha relación cronolóxica, pode salientarse o seguinte:

» Marzo:

- › Premio Goya a mellor película de animación a 'Unicorn Wars', apoiada pola TVG:
- › Premios Mestre Mateo:
 - › A xornalista Esther Estévez, presentadora de 'DígochoEu' foi recoñecida como mellor comunicadora de televisión por segundo ano consecutivo.
 - › A película 'O corpo aberto', apoiada pola Televisión de Galicia, foi a gran triunfadora da noite con 12 galardóns, entre eles o de mellor longametraxe.
 - › 'Unicorn Wars', tamén apoiada pola TVG, triunfou no apartado de animación
 - › Na categoría de documental a película gañadora foi 'María Casares. A muller que viviu mil vidas'.
 - › E o programa 'Catro gatos' recolleu o Mestre Mateo á mellor realización.
- › Premio Deporte Galego ao programa da Radio Galega 'Galicia en Xogo Olímpico'

» Maio:

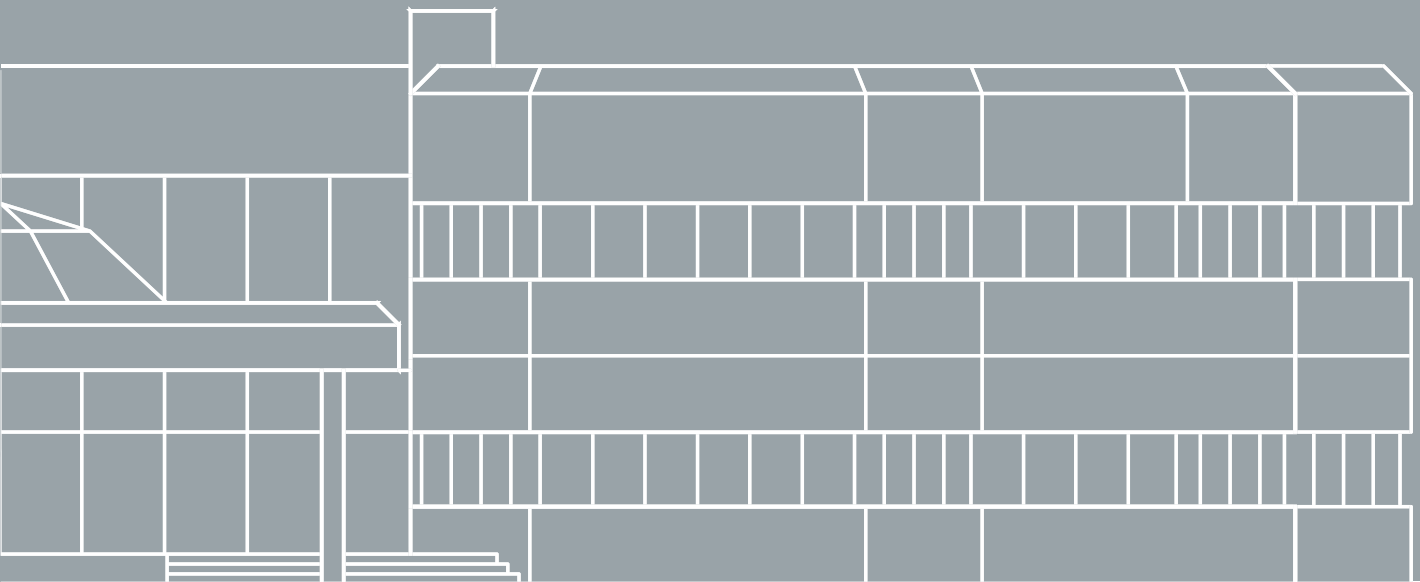
- › Chimpín de Prata do Festival de Cine de Cans ao xornalista da TVG e crítico de cine Ángel Suanzes.



- » Xuño:
 - › Premio Europeo CIRCOM á serie da TVG e a RTP ‘Motel Valkirias’, décimo premio internacional para unha produción da CRTVG.
 - › Premio Celtic Media na categoría de mellor película de animación para ‘Os demos de barro’, co-produción hispano-franco-portuguesa que conta coa participación da Televisión de Galicia.
- » Agosto:
 - › Premio Solidario Grupo ONCE Galicia na categoría de Medios de Comunicación, para o espazo da Radio Galega ‘Pensando en ti’.
- » Setembro:
 - › Premio Referente 2023 de Anasbabi Ciliopatías para a Corporación RTVG polo seu traballo na visibilización e divulgación arredor das enfermidades raras
 - › A xornalista da TVG María Solar foi nomeada ‘Amiga de UNICEF’ en recoñecemento á súa sensibilidade, compromiso e implicación cos dereitos da infancia.
 - › Premio ao mellor guión na 28ª edición do ‘Ourense Film Festival’ para a película documental ‘María Casares. A muller que viviu mil vidas’.
- » Outubro:
 - › Cuncha de Ouro do Festival de Cine de San Sebastián á mellor película para ‘O corno’, da directora e guionista Jaione Camborda, participada pola TVG.
 - › Premio San Martiño de Normalización Lingüística do Concello da Estrada para ‘DígochoEu’.
- » Novembro:
 - › Premio Paraugas de Honor do Clúster da Comunicación de Galicia para Rosa Vilas, directora de Organización e Xestión do Cambio e adxunta á Dirección Xeral da Corporación RTVG.
 - › Premio Iris Autonómicos 2023 da Academia de Televisión e as Artes Audiovisuais para o espazo da TVG ‘Xente marabillosa’ na categoría de Mellor Programa Comarcal.
- » Decembro:
 - › Premio Rebulir da Cultura Galega 2023 na categoría Homenaxe para Emilio España, director do programa da Radio Galega ‘Lume na palleira’
 - › Premio á mellor longametraxe Internacional no ‘Ciberblue Films Festival’ de Vigo para a película ‘O home e o can’, participada pola Televisión de Galicia.



ÍNDICE DE REFERENCIAS
Á LEI 11/2018



DE ORDE XERAL -PREVIAS E ALLEAS AO ART. PRIMEIRO.6-

REFERENCIAS		MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Modelo de negocio		GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 GRI 2-9 GRI 2-23	Ø	13-29
Xerais ao informe		GRI 2-23 GRI 2-24	Ø	5
Enfoque de xestión	Descrición das políticas	GRI 2-6	Ø	13-20
	Resultados das políticas		Ø	6-8 e 13-29
	Principais riscos		Ø	8 e 15-17

CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Efectos actuais e previsibles das actividades da empresa no medio ambiente e, no seu caso, na saúde e a seguridade	GRI 3-3	∅	33-34, 73-74 e 100
Procedementos de avaliación ou certificación ambiental	Interno: descrición cualitativa dos procedementos de certificación e avaliación ambiental	∅	33
Recursos dedicados á prevención de riscos ambientais	Interno: descrición cualitativa dos recursos para a prevención de riscos ambientais	∅	33-34
Aplicación do principio de precaución	GRI 2-23	∅	33
Cantidade de provisións e garantías para riscos ambientais	Interno: descrición cualitativa das provisións e garantías para a reparación de riscos ambientais	∅	33-34
Medidas para previr, reducir ou reparar as emisións de carbono que afectan gravemente o medio ambiente -inclúe tamén ruído e contaminación luminosa-	Interno: descrición cualitativa das medidas relativas ás emisións de carbono	∅	33-34 e 37-40
Medidas de prevención, reciclaxe, re-utilización, outras formas de recuperación e eliminación de refugallos	Interno: descrición cualitativa das medidas relativas á xestión de refugallos	∅	33-34 e 40
Accións para combater o desperdicio de alimentos	Non aplica	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material	Non aplica
Consumo e subministro de auga de acordo coas limitacións locais	GRI 3-3 GRI 303-3	∅	34-35 e 38
Consumo de materias primas	Interno: descrición cualitativa dos termos en que se dá consumo de materias primas	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material.	33 e 40
Medidas adoptadas para mellorar a eficiencia do seu uso	Non aplica	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material	Non aplica
Consumo, directo e indirecto, de enerxía	GRI 302-1	∅	35-40

CON RELACIÓN AO MEDIO AMBIENTE II

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas tomadas para mellorar a eficiencia enerxética	Interno: descrición cualitativa das medidas de mellora da eficiencia enerxética	∅	33-34 e 37-38
Uso de enerxías renovables	GRI 302-1	∅	33 e 35-40
Elementos importantes das emisións de gases de efecto invernadoiro xerados como resultado das actividades da empresa, incluído o uso dos bens e servizos que produce	GRI 305-1 GRI 305-1	Non se reporta sobre as emisións de Alcance 3 porque non son relevantes para a organización	33-34, 35-37 e 38-40
Medidas adoptadas para adaptarse ás consecuencias do cambio climático	Interno: descrición das medidas para a adaptación ao cambio climático	Debido á actividade da Corporación este indicador non é material. Referencias xenéricas da súa non aplicación	33, 35-40 e 102
Metas de redución establecidas voluntariamente a medio e longo prazo para reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro e medios dispostos a tal fin	Interno: descrición das metas de redución de emisións de gases de efecto invernadoiro	∅	33 e 37-38
Medidas tomadas para preservar ou restaurar a bio-diversidade	GRI 3-3 GRI 304-3	∅	33
Impactos causados polas actividades ou operacións en áreas protexidas	Interno: descrición cualitativa dos impactos en áreas protexidas	∅	33

CON RELACIÓN AO IMPACTO NA SOCIEDADE

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Impacto da actividade no emprego e o desenvolvemento local	Interno: descrición cualitativa do impacto no emprego e o desenvolvemento locais	∅	6-8, 18-20, 33-40 e 101-104
Impacto da actividade nas poboacións locais e o territorio	Interno: descrición cualitativa do impacto nas poboacións locais e o territorio	∅	6-8, 18-29, 33-40, 91-92 e 99-119
Relacións mantidas cos actores das comunidades locais e modalidades de diálogo con estes	Interno: descrición cualitativa das relacións cos actores das comunidades locais e dos termos do diálogo con eles	∅	9-11, 18-20 e 99-117
Accións de asociación ou patrocinio	Interno: descrición cualitativa das accións de asociación ou patrocinio	∅	19 e 104-116
Inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais	Interno: descrición cualitativa da inclusión na política de compras de cuestións sociais, de igualdade de xénero e ambientais	∅	37, 92 e 101-104
Consideración nas relacións con provedores e sub-contratistas da súa responsabilidade social e ambiental	Interno: descrición cualitativa da consideración nas relacións con provedores e sub-contratistas da súa responsabilidade social e ambiental	∅	91-92 e 101-104
Sistemas de supervisión e auditorías, e resultados destas	Interno: descrición cualitativa dos sistemas de supervisión e auditoría a provedores	∅	8 e 83-96
Medidas para a saúde e a seguridade dos/as consumidores/as	Interno: descrición cualitativa das medidas para a saúde e seguridade dos/as consumidores/as	∅	33-34, 91-92 e 99-100
Sistemas de reclamación	Interno: descrición cualitativa dos sistemas de reclamación a disposición do público	∅	116-117
Queixas recibidas e resolución destas	Interno: descrición cualitativa e cuantitativa das queixas recibidas e o seu tratamento	∅	116-117
Beneficios obtidos país por país	GRI 207-4	∅	6 e 100
Impostos sobre beneficios pagados		∅	100
Subvencións públicas recibidas	GRI 201-4	∅	6 e 100

CON RELACIÓN AOS DEREITOS HUMANOS

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Aplicación de procedementos de dilixencia debida en materia de dereitos humanos	Interno: descrición cualitativa dos procedementos de dilixencia en materia de dereitos humanos	∅	8, 78-81, 91-92 e 101-104
Prevenición dos riscos de vulneración de dereitos humanos e, no seu caso, medidas para mitigar, xestionar e reparar posibles abusos cometidos	Interno: descrición cualitativa das medidas de prevenición e reparación de eventuais abusos en materia de dereitos humanos	∅	8, 78-81, 91-92 e 101-104
Denuncias por casos de vulneración de dereitos humanos	GRI 406-1	∅	Non existen denuncias
Promoción e cumprimento das disposicións dos convenios fundamentais da OIT relacionadas co respecto pola liberdade de asociación e o dereito á negociación colectiva	Interno: descrición cualitativa das medidas establecidas para promover e dar cumprimento ao disposto nos convenios da OIT	∅	63-65 e 77-78
Eliminación da discriminación no emprego e a ocupación		∅	46, 59, 78-81 e 101-104
Eliminación do traballo forzoso u obrigatorio		∅	8 e 101-104
Abolición efectiva do traballo infantil		∅	8 e 101-104

CON RELACIÓN AO PERSOAL I

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Número total e distribución de empregados/as por sexo	GRI 2-7 GRI 405-1	∅	6, 8, 43-44 e 47-52
Número total e distribución de empregados/as por idade		∅	6, 8, 43-44, 49-50 e 53-58
Número total e distribución de empregados/as por país		∅	43
Número total e distribución de empregados/as por categoría profesional		∅	6, 44 e 47-58
Número total e distribución de modalidades de contrato de traballo		∅	6, 8, 44 e 51-58
Media anual de contratos indefinidos por sexo		∅	51-52 e 57-58
Media anual de contratos indefinidos por idade		∅	53-58
Media anual de contratos indefinidos por clasificación profesional		∅	51-58
Media anual de contratos temporais por sexo		∅	51-52 e 57-58
Media anual de contratos temporais por idade		∅	53-58
Media anual de contratos temporais por clasificación profesional		∅	51-58
Media anual de contratos a tempo parcial por sexo		∅	51-52
Media anual de contratos a tempo parcial por idade		∅	53-56
Media anual de contratos a tempo parcial por clasificación profesional		∅	51-56
Número de despedimentos por sexo	Interno: descrición cuantitativa dos despedimentos		59
Número de despedimentos por idade		∅	59
Número de despedimentos por categoría profesional			59
Fenda salarial	GRI 405-2	∅	59-62
Remuneración por postos de traballo iguais ou de media da sociedade	GRI 405-1	∅	59-62
Remuneración media dos/as conselleiros/as -incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción- por sexo	Interno: descrición cuantitativa das retribucións dos/as conselleiros/as	∅	60
Remuneración media dos/as directivos -incluíndo a retribución variable, axudas de custo, indemnizacións, pagamentos a sistemas de previsión de aforro a longo prazo e calquera outra percepción- por sexo	GRI 2-7 GRI 2-19		60-62
Implantación de políticas de desconexión laboral	Interno: descrición cualitativa das políticas de desconexión laboral	44	66
Empregados/as con discapacidade	GRI 405-1	∅	80
Organización do tempo de traballo	Interno: descrición cualitativa das prácticas aplicadas da organización do tempo de traballo	∅	65-66
Número de horas de absentismo	Interno: descrición cuantitativa das horas e absentismo laboral	∅	66

CON RELACIÓN AO PERSOAL II

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas destinadas a facilitar o desfrute da conciliación e fomentar o seu exercicio co-responsable por parte de ambos/as e dous/dúas proxenitores/as	Interno: descrición cualitativa das medidas de conciliación e promoción da co-responsabilidade	∅	67-70
Condições de saúde e seguridade no traballo	GRI 403-1	∅	70-74
Número de accidentes de traballo por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10	∅	74
Índice de frecuencia por sexo		∅	74
Taxa de gravidade por sexo		∅	74
Enfermidades profesionais por sexo		∅	74
Organización do diálogo social, incluídos procedementos para informar e consultar ao persoal e negociar con el	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas de organización do diálogo social	∅	63-65
Porcentaxe de empregados/as cubertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	∅	63
Balance do convenio colectivo, nomeadamente no eido da saúde e a seguridade no traballo	GRI 3-3	∅	64 e 70-74
Mecanismos e procedementos cos que conta a empresa para promover a implicación dos/as traballadores/as na xestión da compañía en termos de información, consulta e participación.	GRI: 3-3 GRI 2-29	∅	63-65, 71 e 81
Políticas desenvoltas no eido da formación	Interno: descrición cualitativa e cuantitativa das políticas de formación	∅	75-78
Cantidade total de horas de formación por categorías profesionais	GRI 404-1	∅	77-78
Medidas adoptadas para promover a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas de promoción da igualdade	∅	59, 80-81 e 103
Plans de igualdade -Capítulo III da Lei Orgánica 3/2007-, medidas adoptadas para promover o emprego, protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas para a igualdade no acceso ao emprego e a prevención do acoso	∅	78-79, 80-81 e 102-103
Integración e accesibilidade universal das persoas con discapacidade	Interno: descrición cualitativa das medidas para garantir a accesibilidade universal	∅	78-80, 102 e 113-116
Política contra todo tipo de discriminación e, no seu caso, de xestión da diversidade	Interno: descrición cualitativa das políticas e medidas contra a discriminación e para a xestión da diversidade	∅	78-81 e 102-103

CON RELACIÓN AO CONTROL DA LEGALIDADE EN MATERIA ECONÓMICA

REFERENCIAS	MARCO	OBSERVACIÓNS	PÁXINAS
Medidas adoptadas para previr a corrupción e o suborno	GRI 2-25 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-3	∅	83-89 e 93-96
Medidas para loitar contra o lavado de capitais		∅	83-89 e 93-96
Achegas a fundacións e entidades sen ánimo de lucro	Interno: descrición cualitativa das relacións de colaboración con entidades sen ánimo de lucro	∅	Non hai achegas

CORPORACIÓN RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA, S.A.

Formulación do Estado de Información non Financeira

Dilixencia de sinaturas

Exercicio 2023

En cumprimento da Lei 11/2018, de 28 de decembro, pola que se modifica o Código de Comercio, o texto refundido da Lei de Sociedades de Capital, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/2010, de 2 de xullo e a Lei 22/2015, de 20 de xullo, de Auditoría de Contas, en materia de información non financeira e diversidade, redáctase e formúlase o Estado de Información Non Financeira, referido ao período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2023. Este documento que precede a este escrito preséntase en follas ordenadas e paxinadas de forma independente por números correlativos (páx. 1 a 130).

Os membros do Consello de Administración asinan o presente documento en Santiago de Compostela, o 26 de marzo de 2024.


ASINANTES



D. Alfonso Cabaleiro Durán
Presidente



D. Álvaro Alonso Filgueira
Conselleiro




Dna. Margarita López Blanco
Conselleira



Dna. Ana Isabel Peón Piñeiro
Conselleira



Dna. María del Carmen Vidal Lage
Conselleira



Dna. Irene Viña Bravo
Conselleira



D. Alfonso Sánchez Izquierdo
Director Xeral e Conselleiro

CRTVG

***Informe
de
Verificación***

2023

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DO ESTADO DE INFORMACIÓN NON FINANCEIRA CONSOLIDADO

Ao accionista único da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A.:

De acordo co artigo 49 do Código de Comercio realizamos a verificación, co alcance de seguridade limitada, do Estado de Información Non Financeira Consolidado adxunto, (en diante EINF) correspondente ao exercicio anual finalizado o 31 de decembro de 2023, de Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. (en diante CRTVG) que forma parte do Informe de Xestión Consolidado da CRTVG.

O contido do Informe de Xestión consolidado inclúe información adicional á requirida pola normativa mercantil vixente en materia de información non financeira que non foi obxecto do noso traballo de verificación. Neste sentido, o noso traballo limitouse exclusivamente á verificación da información identificada na táboa de “Índice de referencias á Lei 11/2018” incluída no EINF.

Responsabilidade dos Administradores

A formulación do EINF incluído no Informe de Xestión consolidado de CRTVG, así coma o contido deste, é responsabilidade dos Administradores de Corporación Radio Televisión de Galicia, S.A. O EINF preparouse de acordo cos contidos recollidos na normativa mercantil vixente e seguindo os criterios dos *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así coma aqueles outros criterios descritos de acordo co mencionado para cada materia na táboa de “Índice de referencias á Lei 11/2018” incluída no citado EINF.

Esta responsabilidade inclúe así mesmo o deseño, a implantación e o mantemento do control interno que se considere necesario para permitir que o EINF estea libre de incorrección material, debida a fraude ou erro.

Os administradores de Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. son tamén responsables de definir, implantar, adaptar e manter os sistemas de xestión dos que se obtén a información necesaria para a preparación do EINF.

A nosa independencia e xestión da calidade

Cumprimos cos requirimentos de independencia e demais requirimentos de ética do Código de Ética para Profesionais da Contabilidade (incluídas as normas internacionais de independencia) do Consello de Normas Internacionais de Ética para Profesionais de Contabilidade (Código de Ética do IESBA, polas súas siglas en inglés), que está baseado nos principios fundamentais de integridade, obxectividade, competencia e dilixencia profesionais, confidencialidade e comportamento profesional.

A nosa firma aplica a Normativa Internacional de Control de Calidade (NIGC 1) , que require que firma deseñe, implemente e opere un sistema de xestión de calidade que inclúa políticas e procedementos relativos o cumprimento dos requirimentos de ética, normas profesionais e disposicións legais e regulamentarias aplicables.

O equipo de traballo estivo formado por profesionais expertos en revisións de Información Non Financeira e, especificamente, en información de desempeño económico, social e medioambiental.

A nosa responsabilidade

A nosa responsabilidade é expresar as nosas conclusións nun informe de verificación independente de seguridade limitada baseándonos no traballo realizado. Levamos a cabo o noso traballo de acordo dos requisitos establecidos na Norma Internacional de Encargos de Aseguramento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramento distintos da Auditoría ou da Revisión de Información Financeira Histórica” (NIEA 3000 Revisada)) emitida polo Consello de Normas Internacionais de Auditoría e Aseguramento (IASB) da Federación Internacional de Contadores (IFAC) e coa Guía de Actuación sobre encargos de verificación do Estado de Información non Financeira emitida polo Instituto de Censores Xurados de Contas de España.

Nun traballo de seguridade limitada, os procedementos levados a cabo varían na súa natureza e momento de realización, e teñen unha menor extensión que os realizados nun traballo de seguridade razoable e, polo tanto, a seguridade que se obtén é substancialmente menor.

O noso traballo consistiu na formulación de preguntas á Dirección, así coma ás diversas unidades de CRTVG que participaron na elaboración do EINF, na revisión dos procesos para recopilar e validar a información presentada no EINF e na aplicación de certos procedementos analíticos e probas de revisión por mostraxe que se describen a continuación:

- ▶ Reunións co persoal de CRTVG para coñecer o modelo de negocio, as políticas e os enfoques de xestión aplicados, os principais riscos relacionados con esas cuestións e obter a información necesaria para a revisión externa.
- ▶ Análise do alcance, relevancia e integridade dos contidos incluídos no EINF do exercicio 2023 en función da análise de materialidade realizada por CRTVG e descrito no capítulo “I. de Indicacións Iniciais” do EINF adxunto, considerando contidos requiridos na normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análise dos procesos para recopilar e validar os datos presentados no EINF do exercicio 2023.
- ▶ Revisión da información relativa aos riscos, as políticas e os enfoques de xestión aplicados en relación cos aspectos materiais presentados no EINF do exercicio 2023.
- ▶ Comprobación, mediante probas, consonte a selección dunha mostra, da información relativa aos contidos incluídos no EINF do exercicio 2023 e a súa adecuada compilación a partir dos datos subministrados polas fontes de información.
- ▶ Obtención dunha carta de manifestacións dos Administradores e da Dirección.

Conclusión

Baseándonos nos procedementos realizados na nosa verificación e nas evidencias que obtivemos, non se puxo de manifesto aspecto algún que nos faga crer que o EINF de CRTVG correspondente ao exercicio anual finalizado o 31 de decembro de 2023 non foi preparado, en todos os seus aspectos significativos, de acordo cos contidos recollidos na normativa mercantil vixente e seguindo os criterios dos estándares GRI seleccionados, así coma aqueles outros criterios descritos de acordo co mencionado para cada materia na táboa “Índice de referencias á Lei 11/2018” do citado Estado.

Uso e distribución

Este informe foi preparado en resposta ao requirimento establecido na normativa mercantil vixente en España, polo que podería non ser adecuado para outros propósitos e xurisdicións.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG SL

2024 Núm. 04/24/00395

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

2 de abril de 2024

ERNST & YOUNG, S.L.



Manuel Pestana da Silva Gómez-Aller

CRTVG

***Aprobación
de
Cuentas***

2023


Martina Puente Nogueira, DNI 76865552N, na súa condición de secretaria non conselleira do Consello de Administración da **Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A.** (Corporación RTVG), domiciliada en San Marcos, Santiago de Compostela, NIF A15073349, inscrita no Rexistro Mercantil de Santiago Compostela, no tomo 212, libro 0, sección xeral de sociedades, folio 205, folla SC-4608, inscrición 46ª, no exercicio da facultade certificante que lle corresponde,

CERTIFICA:

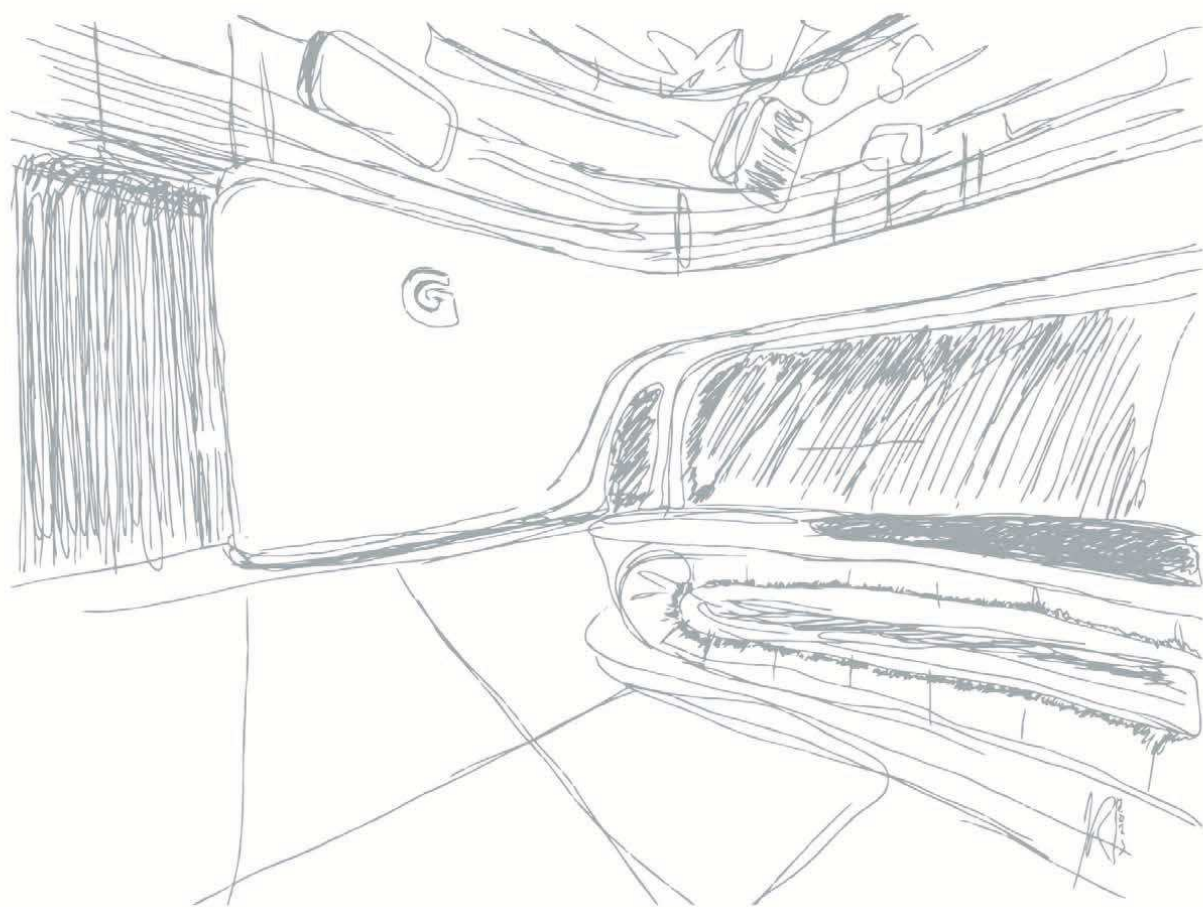
1º. Que o **14 de maio de 2024**, en Santiago de Compostela, a **Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia**, na súa condición de socio único da **Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A.**, por ser titular do cento por cento (100%) do capital social, decidiu, de conformidade co que se dispón no artigo 15 da Lei de sociedades de capital, exercer as competencias da Xunta Xeral e en consecuencia aprobar as **contas anuais auditadas, o informe de xestión (que inclúe, de forma separada, o estado de información non financeira, co informe de verificación correspondente) e a proposta de aplicación do resultado da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A. correspondentes ao exercicio social que se pechou o 31 de decembro de 2023.**

2º. Que na devandita Xunta Xeral se decidiu aplicar o resultado nos termos que se establecen na nota 14 (páxina 32) da Memoria das contas anuais: os 105.970.972 € de resultado contable negativo que se reflicten na conta de perdas e ganancias e no balance sanearanse con cargo a *Achegas de socios* -para compensación de perdas- que, por importe de 106.890.351 € a conta, figuran tamén rexistrados no mencionado balance. O importe restante das devanditas *Achegas* (919.379 €) aplicarase para *Reservas voluntarias*.

E para que así conste, expide esta certificación, co visto e prace do presidente do Consello de Administración da Corporación Radio e Televisión de Galicia, S.A., en Santiago de Compostela, a **14 de maio de 2024**.


Asdo. : Martina Puente Nogueira
Secretaria non conselleira do Consello de
Administración da Corporación RTVG


Asdo. : Alfonso Cabaleiro Durán
Presidente do Consello de
Administración da Corporación RTVG



Galicia Transformación dixital Sustentabilidade Eficiencia Formación Modernización Idioma Accesibilidade
Arquivo Transversalidade Servizo público Diversidade Proximidade Calidade Pluralismo Transparencia Innovación
Dixitalización Cohesión social Diversidade Proximidade Igualdade dixital Foco nas persoas Innovación
Transparencia Adaptación ao cambio Sustentabilidade económica Cidadanía Audiencia Produtividade Diálogo
Cultura Información Entretemento Educación Produtividade Modernidade Proxección Social Medio Ambiente