



## COMISIÓN DE IGUALDAD

**Acta número:** 3/2014  
**Fecha de la reunión:** 10 de abril de 2014

El 10 de abril de 2014 las 12.00 horas y en el domicilio social de la empresa Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (en adelante ATRESMEDIA CORPORACIÓN o la Empresa) Avenida Isla Graciosa nº 13, 28703 San Sebastián de los Reyes, Madrid, se reúnen los miembros de la Comisión de Igualdad junto con sus respectivos asesores cuyos nombres figuran en la relación de asistentes que se adjunta al acta como **Anexo I**.

Al comienzo de la reunión, don Julio Martínez entrega a los asistentes un documento que contiene una "Declaración de Compromiso de Atresmedia TV sobre la igualdad entre hombres y mujeres", cuyo contenido don Lucio Fernández, en nombre de la empresa se compromete a estudiar y que se adjunta al acta como **Anexo II**.

Don Lucio Fernández expone a la Comisión que la representación de los trabajadores ha solicitado la inclusión en el Diagnóstico de salarios brutos individualizados por sexo, departamento y categoría. El Sr. Fernández manifiesta que la empresa no va a facilitar dicha información, que es confidencial y considera que no es necesaria para los fines del Diagnóstico. En su opinión, tras cuatro meses en los que se han atendido las sucesivas solicitudes de la representación de los trabajadores para incorporar nuevos datos, el Diagnóstico es completo y recoge toda la información necesaria.

El Sr. Martínez reconoce expresamente el esfuerzo realizado por la empresa para la elaboración y actualización del Diagnóstico, pero hace constar que la representación de los trabajadores considera que éste no es completo sin la información mencionada relativa a las retribuciones.

Puesto que la voluntad de todos los integrantes de esta Comisión es poder comenzar cuanto antes a negociar las medidas concretas que formarán parte del Plan de Igualdad, deciden partir del Diagnóstico elaborado por la empresa, no obstante se hace constar la anterior manifestación de la representación de los trabajadores.

Interviene entonces don Carlos Valverde, que entrega a los asistentes una propuesta integral de Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar, que ha sido elaborada por el Sindicato CSI-F y que se adjunta al acta como **Anexo III**.

A continuación el Sr. Fernández pregunta a los demás miembros de la Comisión si tienen observaciones al *Protocolo de prevención del acoso sexual* y a la *Guía de protección de la maternidad y la lactancia* cuyos borradores están incluidos en el borrador de trabajo entregado por la empresa. Tras un breve debate sobre estos documentos, acuerdan que en líneas generales están de acuerdo con sus términos. La representación de los trabajadores realiza varias propuestas para modificar el Protocolo de prevención del acoso sexual: que dentro del Grupo de estudio de acoso se nombren dos instructores, uno por la representación de la empresa y otro por la de los trabajadores y que en el "Procedimiento informal" previsto en el Protocolo haya una instrucción previa de los hechos ocurridos, que en algunos casos evite la

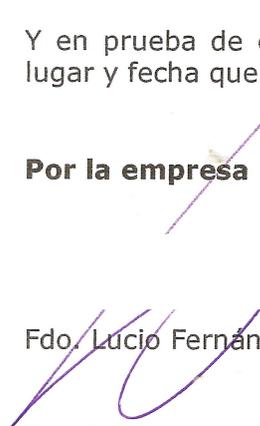
confrontación de las partes. El Sr. Fernández está de acuerdo con las anteriores propuestas, que se incorporarán al borrador de Protocolo. Asimismo la representación de los trabajadores propone que el Protocolo se aplique a supuestos en los que se vean implicados trabajadores de otras sociedades del grupo, ya que la relación laboral con éstos es continua y por lo tanto está expuesta a las mismas vulneraciones.

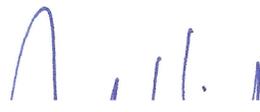
En cuanto a Guía de protección de la maternidad y la lactancia, el Sr. Valverde comenta que el borrador de Plan de Igualdad entregado hoy contiene, como en el resto de materias, algunas acciones concretas sobre estas cuestiones y el Sr. Martínez dice que en la próxima reunión presentarán sus observaciones sobre las medidas incluidas en la Guía.

Por último el Sr. Fernández manifiesta que es necesario seguir avanzando para poder aprobar el Plan en un corto plazo de tiempo, tal y como está solicitando la Inspección de Trabajo, por lo que en los próximos días convocará una nueva reunión de esta Comisión.

Y en prueba de conformidad, firman la presente acta en cuatro ejemplares, en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento.

**Por la empresa**

  
Fdo. Lucio Fernández

  
Fdo. Manuel de la Viuda

  
Fdo. Silvia Cristóbal

**Por la representación de los trabajadores**

  
Fdo. Olga Lerroux

  
Fdo. Julio Martínez

  
Fdo. Carlos Valverde

## Anexo I

### RELACIÓN DE ASISTENTES

#### Por la Representación de los Trabajadores

##### **Como miembros de esta Comisión:**

Olga Lerroxx Soriano  
Julio Martínez Molina  
Carlos Valverde Guarido

##### **Como asesores:**

José María Pla Linten, en calidad de asesor del Sindicato CSI-F  
Óscar Plaza Martínez, en calidad de asesor del Sindicato CSI-F  
Olga Redondo Diente, en calidad de asesora del Sindicato CSI-F  
José Luis Vera Garrido, en calidad de asesor del Sindicato CC.OO

#### Por la Empresa

##### **Como miembros de esta Comisión:**

Lucio Fernández Fernández  
Silvia Cristóbal Álvarez

##### **Como asesores:**

Susana Gato García  
Margarita González Martín del Río



## Anexo II

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE ATRESMEDIA TV SOBRE

LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

(BORRADOR)

Atresmedia Tv declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o practica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas la decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Firmado

A large white rectangular box redacting the signature area at the bottom of the document. To the right of the box, there are some faint blue and purple ink marks, including a small blue circle and a purple line.

### **Anexo III**



## **BORRADOR DE TRABAJO / PROPUESTA**

### **SECCIÓN SINDICAL DE CSI-F EN ATRESMEDIA**

#### **PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN ATRESMEDIA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN S.A.**

En San Sebastián de los Reyes, a XX de XXXXXXXX de 2014 se reúnen las Comisiones de Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación S.A. (en adelante Atresmedia), constituidas de forma mixta paritaria entre la Representación de la Empresa (en adelante RE) y la Representación de los Trabajadores (en adelante RT), reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria para aprobar el presente Plan de Igualdad de Atresmedia, así como el Protocolo de actuación en los supuestos de Acoso Laboral y Sexual y por razón de sexo.

Los miembros de la Comisión de igualdad por parte de la RE son: D. Lucio Fernández Fernández, D. Manuel de la Viuda Fernández de Heredia y D<sup>a</sup> Silvia Cristóbal Álvarez. Por parte de la RT son: D<sup>a</sup> Olga Lerroux Soriano, D. Julio Martínez Molina y D. Carlos Valverde Guarido.

Los miembros de la Comisión de Conciliación por parte de la RE son: D. Lucio Fernández Fernández, D. Manuel de la Viuda Fernández de Heredia y D<sup>a</sup> Silvia Cristóbal Álvarez. Por parte de la RT son: D<sup>a</sup> Olga Lerroux Soriano, D. Julio Martínez Molina y D. Óscar Plaza Martínez.

La persona responsable a todos los efectos de este Plan de Igualdad será el Director de Recursos Humanos, siendo éste a la fecha de la firma del presente Plan, D. Lucio Fernández Fernández.

#### **1. Introducción**

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido. En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la RE y la RT negocian el presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1, párrafo 2, TRLET, desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la