

# Plan de Igualdad

JUNIO 2014



## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La **igualdad de oportunidades y la diversidad** son dos de los principios básicos de la cultura empresarial de ATRESMEDIA CORPORACIÓN y forman parte asimismo de sus políticas corporativas.

Son también principios inspiradores de las normas del **Convenio Colectivo** de la compañía y ambos se encuentran reflejados en la **política de Recursos Humanos**, en la que se recoge el compromiso y apuesta de la empresa por ofrecer a sus trabajadores remuneraciones competitivas, motivadoras y equitativas, por el desarrollo profesional y la retención del talento, por la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad en los procesos de selección y promoción y por un entorno laboral flexible, que permita compatibilizar las obligaciones laborales y familiares.

ATRESMEDIA CORPORACIÓN garantizará que el ejercicio de los derechos relacionados con la **conciliación no constituye un obstáculo para el desarrollo profesional de los trabajadores.**

Por otra parte, ATRESMEDIA CORPORACIÓN manifiesta su **rechazo radical a toda conducta constitutiva de acoso sexual o que suponga una discriminación por razón de sexo** dentro de la empresa y por ello considera necesario adoptar medidas preventivas y sancionadoras de conductas no toleradas, garantizando que el trabajo se desarrolle en un entorno laboral en el que se respeten la dignidad de la persona y los derechos y valores constitucionalmente reconocidos.

## CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En el Diagnóstico de situación de la empresa, se ha analizado el marco legal actual de ATRESMEDIA CORPORACIÓN en **materia de Igualdad y Conciliación** así como la **situación de la plantilla** de ATRESMEDIA CORPORACIÓN a 31 de diciembre de 2013, aportando información completa y actualizada sobre los siguientes **datos cuantitativos**:

- Relación de trabajadores por sexo y Categoría /Contrato /Dirección /Nivel salarial /Fecha Nacimiento. Análisis por Cargo, Dirección, Contrato y Sexo.
- Reducciones de jornada /excedencias por cuidado de hijo o personas a cargo /permisos maternidad y paternidad por sexo
- Por número de hijos /personas dependientes por sexo y edad
- Por nivel salarial, retribución anual y variable por categoría, contrato y sexo
- Cambios de franja por sexo
- Contrataciones por sexo, altas y bajas y evolución en los últimos cinco años
- Promociones en el último año
- Organigrama actual de la estructura directiva por sexo

El vigente VIII Convenio Colectivo 2013 – 2016 incluye notables mejoras en cuanto a las **prestaciones complementarias por incapacidad laboral transitoria y descanso maternal**, ya que se complementan por la empresa las prestaciones salariales hasta alcanzar el 100% de la retribución del trabajador. La norma recoge asimismo las **previsiones de la Ley de Igualdad** en los aspectos de: permisos retribuidos, reducción de jornada por guarda legal, excedencias, permiso de maternidad y paternidad.

# Plan de igualdad

## CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

En la Disposición Transitoria Primera del Convenio figura el compromiso para la negociación del Plan de Igualdad dentro de la **Comisión Mixta para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**, así como para la presentación de medidas que favorezcan tanto el trato igualitario como la conciliación de la vida familiar y laboral

Tras la valoración conjunta del Diagnóstico, en el seno de la comisión paritaria, las **conclusiones** han sido las siguientes:

**Acceso al empleo y contratación:** no existe ningún tipo de discriminación en los procesos de reclutamiento y selección en ATRESMEDIA CORPORACIÓN, ni se hace uso de lenguaje sexista en la publicación de las ofertas para cubrir las vacantes. Asimismo, la contratación es totalmente equitativa, sin sesgos discriminatorios, y se basa en necesidades objetivas, en función exclusivamente de la valía del candidato (el 49% de las contrataciones en los últimos 5 años han sido mujeres).

**Formación:** se garantiza la posibilidad de formación a todo el colectivo en general y siempre que sea posible y con el objetivo de favorecer la conciliación, la formación se imparte dentro del horario laboral.

**Clasificación profesional:** en la plantilla de ATRESMEDIA CORPORACIÓN no existen situaciones que puedan ser consideradas constitutivas de desigualdad o discriminación, si bien existen categorías / áreas escasamente representadas por uno u otro sexo, debido a un origen histórico de feminización o masculinización de cada profesión. En ATRESMEDIA CORPORACIÓN se garantiza la igualdad de oportunidades, basando el acceso a puestos de responsabilidad en criterios objetivos, por méritos propios, capacidad profesional y en función de valía propia de cada trabajador.

**Política retributiva:** en esta materia se aplica el principio de igualdad (a idénticas funciones y responsabilidades, idéntico salario) aunque existen desviaciones retributivas en la estructura directiva que, como ya se ha analizado en el apartado anterior, tienen su origen en la clasificación profesional.

**Políticas de conciliación:** es conveniente hacer un estudio de las medidas de conciliación que demanda la plantilla y aplicar medidas que favorezcan el equilibrio entre sus necesidades personales y el desarrollo profesional.

## CONCLUSIONES GENERALES

Del diagnóstico se concluye principalmente que en la plantilla de ATRESMEDIA CORPORACIÓN **no existen situaciones constitutivas de desigualdad o discriminación por razón de sexo**, existiendo por tanto un equilibrio en su composición en cuanto a la representación de mujeres y hombres tanto en la organización como en el acceso al empleo, contratación, bajas, desarrollo profesional, retribución y formación.

No obstante, se deben tener en cuenta todos los puntos analizados anteriormente y establecer **áreas de actuación** que sirvan de base para el diseño del Plan de Igualdad de ATRESMEDIA CORPORACIÓN. En concreto, podemos destacar que:

- ✓ No existen medidas adicionales de mejora sobre las previstas legalmente, en materia de conciliación de la vida laboral y de la vida personal o familiar, ni mejoras en cuanto a permisos por maternidad y lactancia u otros permisos retribuidos con objeto de atender las necesidades personales de los trabajadores; además habría que profundizar en las medidas de flexibilidad horaria que permita adaptar las necesidades de las personas a su tiempo de trabajo sin menoscabo de su trayectoria profesional.
- ✓ En determinadas tipologías de puestos de trabajo hay una menor representación de mujeres, por lo que se deberá velar para que las contrataciones y promociones se basen en principios de mérito y capacidad profesional, garantizándose el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad, independientemente de las condiciones personales y familiares de cada trabajador.
- ✓ Aunque existe un canal de denuncias en la Compañía, no se han implantado medidas específicas para prevenir/evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, ni hay tampoco un protocolo para dar cauce a las posibles denuncias y reclamaciones específicamente sobre estas materias, así como una guía de protección de la maternidad.

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad ha establecido como **objetivos** generales del Plan de Igualdad de ATRESMEDIA CORPORACIÓN los siguientes:

- **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades** entre hombres y mujeres en la Empresa
- Integrar en el Plan las medidas encaminadas a la **conciliación entre la vida laboral y familiar**
- Establecer un **protocolo de prevención del acoso sexual**
- Aprobar una **guía de protección de la maternidad**

## AREAS DE ACTUACIÓN

Las acciones aprobadas dentro de cada área de actuación se aplicarán siempre y cuando se garantice el servicio. Si por razones organizativas no se pudiera aplicar, no dará lugar a ningún tipo de compensación.

### 1.- CONCILIACIÓN

El principal objetivo es mejorar el equilibrio entre las diferentes dimensiones de la vida del trabajador. Conseguido este objetivo, ATREMEDIA CORPORACIÓN considera que esto se traduce en que el trabajador se implica en mayor medida en los objetivos de la empresa, reduce el absentismo por motivos familiares y en consecuencia, mejora su bienestar, salud y capacidad de trabajo, beneficiándose tanto al trabajador como a la Empresa. Para el cumplimiento de este objetivo como parte del Plan de Igualdad se han aprobado las siguientes acciones concretas:

#### 1.1. Flexibilidad horaria:

##### 1.1.1. Descripción de la acción

Los empleados podrán flexibilizar el horario de su jornada de trabajo diaria hasta un máximo de treinta minutos, siempre y cuando las necesidades del servicio estén garantizadas y haya trabajo efectivo.

Esta flexibilidad podrá aplicarse sobre la hora de comienzo o de fin de la jornada, o de la interrupción que realice en caso de tener horario partido entre los dos bloques de jornada.

Con carácter general, como consecuencia de la aplicación de la flexibilidad horaria el trabajador no podrá comenzar su jornada más tarde de las 10:00 h. ni finalizarla antes de las 18:00 h.

Por otra parte, y siempre que sea posible, las reuniones tendrán lugar dentro de un horario que respete la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal.

##### 1.1.2. Fecha de inicio y en su caso, finalización de la acción

Inicio: 1 de julio de 2014.

## AREAS DE ACTUACIÓN

### 1.1.3. Personal al que va dirigido la acción

Se dirige a todos los empleados que están dentro del ámbito de aplicación del Plan de Igualdad, con la excepción de aquéllos trabajadores que tienen jornada por turnos, por la especial naturaleza de la misma y sin que dé lugar a compensación alguna.

### 1.1.4. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad, que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma.

## 1.2. Reducción del tiempo de interrupción entre bloques de jornada.

### 1.2.1. Descripción de la acción

Los empleados que realicen su jornada laboral en horario partido podrán reducir el tiempo de interrupción mínimo a 45 minutos.

Con carácter general, como consecuencia de la aplicación de esta acción el trabajador no podrá comenzar su jornada más tarde de las 10:00 h., ni finalizarla antes de las 18:00 h.

### 1.2.2. Fecha de inicio y en su caso, finalización de la acción

Inicio: 1 de julio de 2014

### 1.2.3. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad. En cuanto a los empleados con jornada a turnos será de aplicación lo previsto en relación con la anterior acción de “flexibilidad horaria”.

## AREAS DE ACTUACIÓN

### 1.2.4. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad, que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma.

### 1.3. Jornada continuada todos los viernes

#### 1.3.1. Descripción de la acción

El empleado tendrá la posibilidad de realizar los todos los viernes del año 6 horas de jornada en horario continuado (de 9:00 h. a 15:00 h.), recuperando las horas de reducción con el fin de completar las 40 horas semanales de lunes a viernes de la misma semana, a razón de 30 minutos cada día. Se deben garantizar las necesidades organizativas y de continuidad del servicio realizando turnos en cada departamento, siempre que sea posible su implantación.

#### 1.3.2. Fecha de inicio y en su caso, finalización de la acción

Inicio: 1 de julio de 2014. Finalización: sujeta al resultado de la evaluación de su implantación.

#### 1.3.3. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad que tengan una jornada laboral con horario partido. No se aplicará por tanto a los trabajadores con jornada por turnos.

#### 1.3.3. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma. No obstante, la Empresa realizará las comprobaciones necesarias sobre el cumplimiento de la jornada y evaluará los resultados de la aplicación de esta acción a los seis meses y al año, valorando si la misma es o no viable antes de su implantación con carácter definitivo.

## AREAS DE ACTUACIÓN

### **1.4. Ampliación del permiso de maternidad**

#### 1.4.1. Descripción de la acción

Se amplía la duración del permiso de maternidad establecida por la normativa vigente hasta 17 semanas.

#### 1.4.2. Fecha de inicio y en su caso, finalización

Inicio: 1 de julio de 2014.

#### 1.4.3. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.

#### 1.4.4. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma.

### **1.5. Ampliación del permiso de lactancia en caso de acumulación en jornadas completas**

#### 1.5.1. Descripción de la acción

En el caso de que el trabajador por propia voluntad decida acumular el permiso de lactancia en jornadas completas previo acuerdo con la Empresa, ésta ofrecerá diez días.

#### 1.5.2. Inicio y en su caso, finalización

Inicio: 1 de julio de 2014

#### 1.5.3. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.

## AREAS DE ACTUACIÓN

### 1.5.4. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma, entre otras, la de aplicación de esta acción en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

## 1.6. Teletrabajo

### 1.6.1. Descripción de la acción

Se creará una Comisión paritaria para estudiar la viabilidad de implantar el teletrabajo (modalidades, áreas susceptibles de uso, pilotos, etc.).

### 1.6.2. Inicio y en su caso, finalización

La Comisión para el estudio del teletrabajo se constituirá antes del 1 de octubre de 2014.

### 1.6.3. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad, siempre y cuando sea compatible con la naturaleza del trabajo desempeñado y con las necesidades del servicio.

### 1.6.4. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma.

## AREAS DE ACTUACIÓN

### 1.7. Reducción de jornada para víctimas de violencia de género

#### 1.7.1. Descripción de la acción

El trabajador con hijos menores de edad a su cargo, que haya sido declarado por Sentencia víctima de violencia de género, tendrá derecho a una reducción de jornada de hasta una hora al día, sin disminución proporcional de salario, durante un periodo de doce meses.

#### 1.7.2. Inicio y en su caso, finalización

Inicio: 1 de julio de 2014

#### 1.7.3. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.

#### 1.7.4. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma.

## AREAS DE ACTUACIÓN

### 1.8. Ampliación del permiso retribuido por fallecimiento o enfermedad grave

#### 1.8.1. Descripción de la acción

Ampliar el permiso retribuido establecido por el Convenio Colectivo en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho inscrito en el Registro oficial correspondiente hasta 3 días. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el permiso será de 5 días.

#### 1.8.2. Inicio y en su caso, finalización

Inicio: 1 de julio de 2014

#### 1.8.2. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.

#### 1.8.4 Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma.

## AREAS DE ACTUACIÓN

### 2.- RETRIBUCIÓN

El objetivo en esta área de actuación es flexibilizar los pagos de la retribución en aquéllos supuestos en los que el trabajador puede tener necesidades económicas y familiares especiales, extraordinarias, justificadas y urgentes.

#### 2.1. Descripción de la acción

El trabajador podrá solicitar anualmente el adelanto de hasta dos pagas extraordinarias completas en los supuestos de enfermedad grave (propia, del cónyuge/pareja de hecho inscrita en el Registro oficial correspondiente o de familiar de primer grado), por parto múltiple o en caso de haber sido declarado por Sentencia víctima de violencia de género.

#### 2.2. Inicio y en su caso, finalización

Inicio: 1 de julio de 2014.

#### 2.3. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.

#### 2.4. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma.

## AREAS DE ACTUACIÓN

### 3.- FORMACIÓN

El objetivo de esta área es proporcionar al trabajador de la formación necesaria para la optimización de su rendimiento laboral y la actualización y mejora de su capacidad profesional.

#### 3.1. Descripción de la acción

La Comisión de Igualdad propondrá la inclusión en el catálogo de formación de la Compañía de cursos sobre gestión del tiempo y uso de herramientas colaborativa en entornos remotos, incluyendo nuevos cursos que ambas partes consideren necesarios.

#### 3.2. Inicio y en su caso, finalización

Inicio: 1 de julio de 2014 3.3.

#### 3.3. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.

#### 3.4. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma.

## AREAS DE ACTUACIÓN

### 4.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

El objetivo de esta área de acción es lograr un entorno laboral en el que se respeten los derechos fundamentales de todos los trabajadores y se garantice su protección, estableciendo mecanismos para la prevención, detección y sanción de comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

#### 4.1. Descripción de la acción

La Comisión de Igualdad ha aprobado un Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, que se adjunta como **ANEXO I** al Plan de Igualdad, formando parte del mismo.

#### 4.2. Inicio y en su caso, finalización

Inicio: 1 de julio de 2014.

#### 4.3. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.

#### 4.4. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma.

## AREAS DE ACTUACIÓN

### 5.- IGUALDAD

El objetivo que ATRESMEDIA CORPORACIÓN persigue en esta área es prevenir y evitar cualquier discriminación directa o indirecta y cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

#### 5.1. Descripción de la acción

La Comisión de Igualdad ha aprobado una Guía de maternidad y lactancia sobre las obligaciones que debe cumplir el empresario para asegurar la protección de la maternidad, el embarazo y la lactancia en el centro de trabajo, que se adjunta como **ANEXO II** al Plan de Igualdad, formando parte del mismo.

#### 5.2. Inicio y en su caso, finalización

Inicio: 1 de julio de 2014.

#### 5.3. Personal al que va dirigido la acción

A todos los empleados que están en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.

#### 5.4. Seguimiento y evaluación de la acción

El seguimiento de la acción será realizado por la Comisión de Igualdad que propondrá a la Empresa las propuestas que estime necesarias sobre la misma.

# Plan de igualdad

## ÁMBITO DE APLICACIÓN y VIGENCIA

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad es el mismo que el del **Convenio Colectivo**. Su vigencia es **indefinida** sin perjuicio de que sea **revisado periódicamente** en la forma que se establece en siguiente apartado.

## RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

El responsable del Plan de Igualdad es el **Director de Recursos Humanos** de ATRESMEDIA CORPORACIÓN.

El Responsable del Plan de Igualdad tiene encomendados, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión de Igualdad, el seguimiento y el control de la efectividad del Plan así como la coordinación operativa de las medidas necesarias para su ejecución y la comunicación del mismo a la Dirección y responsables de equipos de la Empresa.

Asimismo velará por el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas la Comisión de Igualdad y convocará sus reuniones.

## SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad, comisión paritaria que se constituyó con el fin de negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad, tiene asimismo atribuida las siguientes competencias:

**a) Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad** que permita conocer los efectos producidos en las áreas de actuación del mismo, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos. La evaluación del Plan se realizará cada seis meses durante el primer año de vigencia del Plan y después con carácter anual, reflejándose en acta el resultado de la evaluación.

## SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

**b) Realizar la revisión del Plan de Igualdad.** Esta revisión tendrá en cuenta los resultados obtenidos en cada evaluación y se llevará a cabo cada tres años con el fin de verificar su adecuación a las necesidades de la Empresa y en su caso, realizar las modificaciones necesarias para garantizar su eficacia o introducir nuevas acciones o medidas. El Diagnóstico de situación será actualizado antes de realizar cualquier revisión, y siempre que lo solicite la Comisión de Igualdad por considerar que se han producido variaciones sustanciales en la composición de la plantilla de la Empresa que hacen necesaria su modificación.

## COMUNICACIÓN

La **Comisión de Igualdad decidirá** la fecha y forma de difusión del Plan de Igualdad de manera que se garantice el conocimiento de todos los trabajadores que estén en su ámbito de aplicación.



## Atresmedia por la Igualdad

