

Plan de Igualdad

OCTUBRE 2022



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La **igualdad de oportunidades y la diversidad** son dos de los principios básicos de la cultura empresarial del GRUPO ATRESMEDIA Y DE ANTENA 3 NOTICIAS, S.L.U. (en adelante ANTENA 3 NOTICIAS o la Compañía) y forman parte asimismo de sus políticas corporativas.

Son también principios 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 fidelización 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.

ANTENA 3 NOTICIAS 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, ANTENA 3 NOTICIAS 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

El Diagnóstico de situación de ANTENA 3 NOTICIAS se ha analizado dentro del marco legal actual en **materia de Igualdad y Conciliación** y la **situación de la plantilla** de ANTENA 3 NOTICIAS a 31 de diciembre de 2020, aporta información completa sobre los siguientes **datos cuantitativos y cualitativos**:

- Condiciones Laborales
- Acceso a la organización
- Formación interna
- Promoción y desarrollo profesional
- Retribución (registro retributivo)
- Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
- Comunicación no sexista
- Salud laboral
- Prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

ANTENA 3 NOTICIAS se rige por el **Convenio de Producción Audiovisual** con las mejoras reflejadas en el **Acuerdo Antena 3 Noticias 2022 – 2025**. Este plan responde al compromiso que se recoge en dicho acuerdo de negociar el Plan de Igualdad y proceder a su registro en los términos legales establecido en el Real Decreto 901/2020.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

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

Condiciones Laborales: Con los datos extraídos de los distintos informes, se concluye que las mujeres y hombres tienen la misma estabilidad contractual en la organización. Si bien es cierto, debemos avanzar hacia una representación más equilibrada de mujeres y hombres en la estructura de dirección.

Acceso a la Organización: No existe ningún tipo de discriminación en los procesos de reclutamiento y selección en ANTENA 3 NOTICIAS (el porcentaje de mujeres contratadas supera en un 14% al de los hombres). No 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.

Formación interna: El diagnóstico resultante de los análisis de los datos de formación concluye que no se dan situaciones de discriminación entre hombres y mujeres ya que las mujeres están convocadas al mismo número de cursos y a las mismas materias y tipo de formación que los hombres y además, el colectivo de mujeres supera en asistencia y en finalización de las formaciones al colectivo de los hombres.

Promoción y desarrollo profesional: Los criterios que se utilizan para la promoción, en caso de vacante, es la adecuación persona-perfil/ puesto independientemente del sexo. Si bien es cierto que convendría trabajar en tener una base de datos actualizada del nivel de estudios, formación y experiencia de la plantilla. La empresa apuesta por diseñar una evaluación del desempeño sujeta a criterios objetivos y transparentes, y que las promociones y ascensos estén fundamentados en méritos propios, resultados, conocimientos, capacidad profesional, experiencia, valía y competencias de cada persona. Así mismo, se trabajará para fomentar la promoción de las mujeres a los puestos más altos de la organización, velando siempre por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Retribución: Siguiendo la recomendación del Ministerio de incluir una justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones de las personas de un sexo sea superior a las del otro en al menos un 25%, cabe destacar:

- El **Grupo de Auxiliares** donde la brecha en la media, con los sueldos equiparados, es de un 38% a favor de los Hombres. Este porcentaje se debe, a la antigüedad ya que los hombres en este grupo tienen una antigüedad media de 13 años mientras que las mujeres llevan 4 años en la empresa.

Por tanto se puede considerar que hay **equidad retributiva** si bien habría que seguir trabajando para que más mujeres pudieran promocionar a los Grupos de Dirección.

Tiempo de trabajo y corresponsabilidad: Respecto a los datos cualitativos, actualmente existen medidas que se adoptan en la Compañía para conciliar la vida laboral, familiar y personal, además de las que recoge la Ley y el Convenio de la Industria de la Producción Audiovisual.

El 49% de la plantilla tiene hijos. Por tanto, existen necesidades de conciliación relacionadas con la maternidad/paternidad y que se mantendrán en un futuro, debido al todavía alto porcentaje de personas jóvenes (un 40% tienen menos de 45 años).

Comunicación no sexista: El Grupo Atresmedia promueve un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos las y los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad producto de la que no se ha dado ningún caso que dé lugar a activar este protocolo.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Salud Laboral: Durante 2021 se trabajó en la adaptación del a los requisitos de la nueva norma ISO 45001:2018, obteniendo en el mes de junio la certificación ISO 45001. Existen Comités de Seguridad y Salud que se reúnen de manera periódica y cuyos delegados son informados de los avances del área de evaluación de riesgos, objetivos y contrataciones.

La igualdad se incluye entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud ocupacional y el PRL, y la organización tiene en cuenta, el impacto que los riesgos laborales tienen en la perspectiva de género, tanto en las evaluaciones de riesgos, como en el diseño de medidas preventivas. Atresmedia se compromete a prevenir y evitar cualquier discriminación directa o indirecta y cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con la maternidad, el embarazo y la lactancia y vela en todo momento por el respeto a los derechos reconocidos por el Convenio Colectivo, por el Plan de Igualdad y por la normativa vigente sobre estas materias.

Prevención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: Existe en la empresa un Protocolo sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual, publicado en la INTRANET de la Compañía. No están permitidos los comentarios irónicos o burlones, en relación al aspecto físico, a la vestimenta, al sexo o a la tendencia sexual de trabajadoras y/o trabajadores y existe un protocolo para denunciar cualquier comentario de este tipo ante la Comisión de Igualdad.

No se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista y/o discriminatorio. Existe en la empresa una regulación formal sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual y está publicada en la Intranet Corporativa.

Desde Recursos Humanos, velaremos por el diseño de los planes de igualdad y por la implantación de todas las medidas que en ellos se definan para favorecer siempre la Igualdad en nuestra Compañía.

Plan de igualdad

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad ha establecido como **objetivos** generales del Plan de Igualdad de ANTENA 3 NOTICIAS 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**

ÁREAS 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.

El principal objetivo, es mejorar el equilibrio entre las diferentes dimensiones de la vida del trabajador. Conseguido este objetivo, ANTENA 3 NOTICIAS 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, que se describen a continuación.

Todas estas medidas son de aplicación inmediata y se dirigen a todos los empleados que están dentro del ámbito de aplicación del Plan de Igualdad, salvo a aquellas medias que solo se puedan aplicar a un grupo de ellos por necesidades organizativas o por sus propias condiciones laborales (trabajadores que tienen jornada por turnos, etc.), por la especial naturaleza de la misma y sin que dé lugar a compensación alguna.

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

MEDIDAS ADOPTADAS

1. Flexibilidad horaria 30 minutos

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.

Con carácter general, como consecuencia de la aplicación de la flexibilidad horaria el trabajador no podrá comenzar ni finalizar su jornada fuera de los límites que aseguren el correcto desarrollo de la actividad de la Compañía y la coordinación efectiva y eficaz con el resto de compañeros y trabajadores.

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.

Esta media se dirige solo a los empleados en los que sea posible la aplicación de la misma, teniendo en cuenta su actividad (turnos, tareas, etc.) y salvaguardando siempre el nivel de servicio de la Compañía

2. Reducción del tiempo de interrupción entre bloques de jornada

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 ni finalizar su jornada fuera de los límites que aseguren el correcto desarrollo de la actividad de la Compañía y la coordinación efectiva y eficaz con el resto de compañeros y trabajadores.

MEDIDAS ADOPTADAS

3. Jornada continuada los viernes

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.

Esta media se dirige solo a los empleados en los que sea posible la aplicación de esta medida, teniendo en cuenta su actividad (turnos, tareas, etc.) y salvaguardando siempre el nivel de servicio de la Compañía

4. Jornada intensiva verano

El empleado, en aquellos puestos de trabajo cuya organización no esté sujeta al régimen de turnos y siempre que sea posible su implantación, tendrá la posibilidad de realizar, con carácter voluntario, durante los meses de julio y agosto 7 horas de jornada intensiva, en horario continuado (de 9:00 h. a 16:00 h.)

Se garantizarán las necesidades organizativas y de continuidad y calidad del servicio, pudiendo para ello establecerse turnos de jornada intensiva en cada departamento.

En el caso de los trabajadores acogidos a la jornada reducida por causas legales, su horario en este período también será reducido en la misma forma.

Esta media se dirige solo a los empleados en los que sea posible la aplicación de esta medida, teniendo en cuenta su actividad (turnos, tareas, etc.) y salvaguardando siempre el nivel de servicio de la Compañía.

MEDIDAS ADOPTADAS

5. Ampliación maternidad y paternidad

Respecto al permiso de maternidad y al de paternidad se actuará de conformidad a lo establecido en la legislación vigente, ampliándose además el permiso por maternidad hasta las dieciocho (18) semanas.

6. Permiso de lactancia en caso de acumulación en jornadas completas

El permiso de lactancia es un permiso retribuido al que tienen derecho los dos progenitores, siempre que estén trabajando. 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.

7. Adelanto de dos pagas extra

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.

8. Flexibilidad laboral/Trabajo a distancia

Se estudiarán fórmulas, que deberán ser pactadas por las partes, para flexibilizar ciertas situaciones de trabajo así como la posibilidad de disfrutar de algún día/horas de trabajo a distancia ante circunstancias específicas, solicitadas por el trabajador y concedidas por la Empresa, siendo especialmente sensibles en aquellos puestos, en los que por su actividad, sea mas compleja la conciliación.

MEDIDAS ADOPTADAS

9. Formación

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

10. Reducción de jornada o reordenación de horarios para víctimas

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Además, 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 dieciocho meses.

11. Permiso retribuido por nacimiento, enfermedad grave o fallecimiento

Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, y dos días para parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de seis días para parientes hasta primer grado y cuatro días para parientes hasta de segundo grado. Se tendrá una especial sensibilidad en el caso de hermanos del trabajador.

12. Favorecer la diversidad de género en los puestos de dirección y alta dirección

Cuando se produzca una vacante, Atresmedia promoverá que, en la medida de lo posible, al menos una de las candidaturas cuya idoneidad para el puesto se valore, sea siempre de una mujer.

MEDIDAS ADOPTADAS

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.

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.

IGUALDAD

El objetivo que ANTENA 3 NOTICIAS 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.

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.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad es la plantilla de Antena 3 Noticias, S.L.U. sujeta a su Convenio colectivo, excepto en relación con aquellas medidas que por su especial naturaleza no puedan aplicarse a determinados empleados que forman parte de la misma, bien por razones organizativas a criterio de la Dirección de la Empresa o bien por las condiciones laborales del puesto de trabajo, como es el caso de la jornada por turnos, sin que su no aplicación dé lugar a compensación alguna a favor del empleado.

Su vigencia es **de máximo 4 años** sin perjuicio de que sea **revisado periódicamente** en la forma que se establece en siguiente apartado. El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad es la plantilla.

RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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 así mismo atribuida la realización de **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.



Atresmedia por la Igualdad

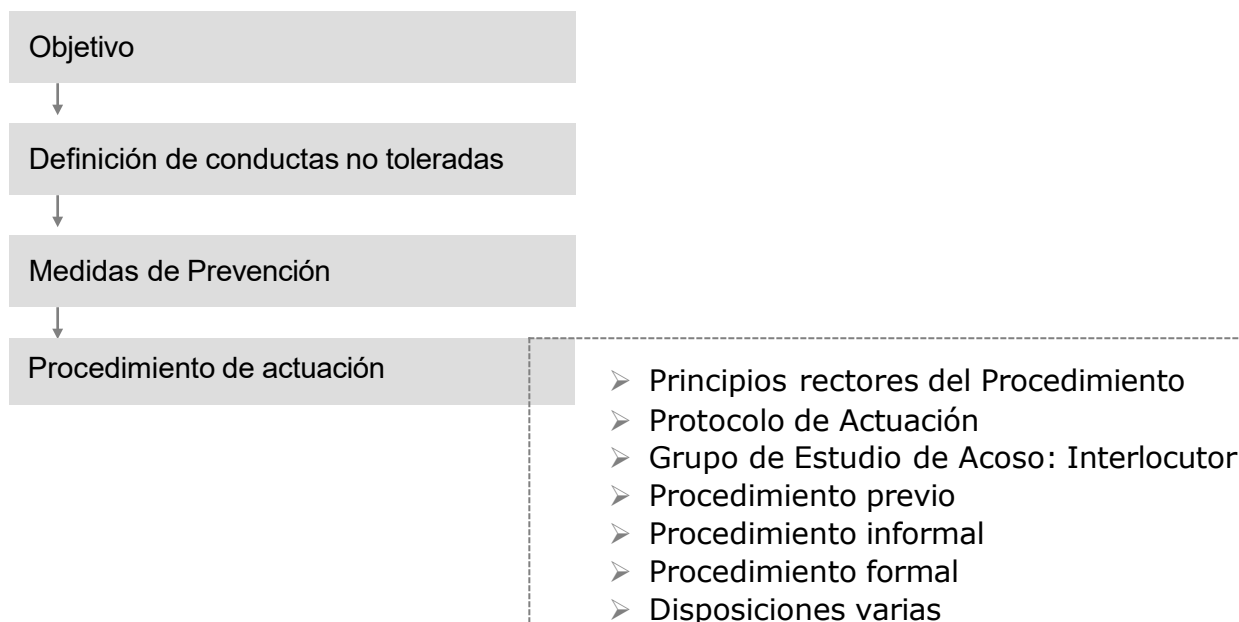


Plan de Igualdad: Anexo I Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

INTRODUCCIÓN

ANTENA 3 NOTICIAS en un claro compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto y siendo consciente de que las condiciones de trabajo pueden repercutir tanto en la productividad como en el clima laboral y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a quienes las padecen sino que repercuten al conjunto de la organización, **se compromete a evitar cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso** y a proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores constitucionalmente reconocidos.

A continuación se desarrolla una propuesta como base para el diseño del **Protocolo contra el Acoso Sexual y/o por razón de sexo** en ANTENA 3 NOTICIAS y que está formado por el siguiente índice:



Objetivo

El presente Protocolo persigue prevenir y **erradicar las situaciones constitutivas de acoso**, en todas sus modalidades, incluidas las cometidas en el ámbito digital, asumiendo ANTENA 3 NOTICIAS su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: La **prevención** del acoso y la **reacción** empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales ANTENA 3 NOTICIAS pueda prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso. Identificar las conductas no toleradas en ANTENA 3 NOTICIAS.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a. Asistencia, asesoramiento y apoyo a los empleados que puedan padecer una situación de acoso.

Definición de las conductas no toleradas

- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

→ Se consideran constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo las **conductas** realizadas por cualquier persona relacionada con el sujeto pasivo por causa del trabajo y/o las realizadas prevaliéndose de una superioridad y que posean con carácter general uno o varios de los siguiente elementos:

- ✓ Que la conducta sea **indeseada, intimidatoria, desagradable u ofensiva** para la persona que es objeto de la misma.
- ✓ Que la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de otros empleados se utilice de forma explícita o como base para fundamentar una decisión **que afecte laboralmente** al sujeto pasivo.
- ✓ Que la conducta genere un **entorno laboral intimidatorio, ofensivo o humillante** para la persona que es objeto de la misma.

→ Es importante **identificar y describir** cada caso para analizar si se está siendo objeto de acoso:

- I. Qué ha sucedido y cuándo
- II. Quién o quiénes han sido los sujetos activos de la posible conducta no deseada
- III. Si ha sucedido en otras ocasiones o puede volver a suceder
- IV. Si algún compañero/a también ha padecido esta conducta
- V. Cómo afecta al sujeto pasivo física/psicológicamente y en su trabajo y entorno laboral
- VI. Determinar si es una conducta de tipo sexual, por razón de sexo o relacionada con un embarazo o maternidad

Medidas de prevención

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, ANTENA 3 NOTICIAS establecerá las siguientes **medidas**:

1. Promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. Procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento, mediante un plan de acogida y seguimiento del trabajador/a.
3. Facilitará información a toda la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
4. Prohibirá las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en las comunicaciones internas (uso del lenguaje e imágenes) como en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que en cada caso procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas

Procedimiento de actuación

La Dirección de ANTENA 3 NOTICIAS garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de conductas o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

1. Principios rectores del procedimiento

- a) Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- b) Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- c) Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- d) Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- e) No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- f) Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- g) Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- h) Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias

2. Protocolo de actuación

El objetivo de este procedimiento de actuación es solucionar los casos de acoso sexual o por razón de sexo que puedan surgir en ANTENA 3 NOTICIAS y facilitar a las víctimas todo el apoyo que necesiten así como aportarles soluciones ágiles y satisfactorias.



Grupo de Estudio de Acoso

A estos efectos se crea un Grupo de Estudio de Acoso compuesto por **tres personas** que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad:

Uno será el Director de Recursos Humanos de Atresmedia y las otras dos personas se designarán por los representantes de los trabajadores si bien, la responsabilidad de la instrucción y las conclusiones finales, se hará por parte del Director de Recursos Humanos.

Si algún miembro del Grupo incurriera en el supuesto de incompatibilidad en un caso concreto, el Grupo designará a un suplente que cumpla con las debidas condiciones.

La adopción de acuerdos requerirá el voto favorable de al menos tres miembros del Grupo.

Procedimiento previo

Las denuncias por acoso se formularán ante el Director de Recursos Humanos, directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La reclamación o denuncia podrá cursarse de forma verbal o por escrito.

Asimismo podrán formularse tanto de forma confidencial como anónima utilizando el Canal de Consultas y Denuncias, a través del correo canal-consultasydenuncias@atresmedia.com o de la web www.atresmediacorporacion.com. Las consultas y denuncias recibidas a través del canal serán gestionadas conforme al Procedimiento del canal publicado en la web corporativa y serán trasladadas a la Dirección de Recursos Humanos para su tramitación según lo establecido en el presente Protocolo.



- a) La duda o consulta dará lugar a que el Interlocutor del Grupo de Estudio de Acoso, en un plazo máximo de siete días hábiles desde que se recibe la consulta, se ponga en contacto con la persona para resolverla y establecer en su caso, el procedimiento a seguir, llevándolo hasta el escalón del Protocolo que resulte necesario o hasta cuando el sujeto pasivo desee.
- b) Por otro lado, la reclamación o denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Grupo, en un plazo de 3 días hábiles desde que se recibe la denuncia, encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso para lo que se articularán las medidas oportunas. El Interlocutor prestará asistencia, asesoramiento, y ayuda al trabajador/a presuntamente acosado/a en todo el proceso y recabará toda la información que necesite para el esclarecimiento de los hechos. El Interlocutor podrá realizar en su caso, las entrevistas necesarias con la persona denunciada. Tras obtener los resultados elevará un informe al Grupo de Decisión y se optará por el procedimiento más adecuado:

1. Procedimiento informal:

Este procedimiento busca a través del Grupo de Estudio de Acoso, remediar la situación de manera extraoficial, mediante la mediación y la conciliación. Se mantendrá una reunión con la persona acosada y una reunión con la persona denunciada para manifestarle las consecuencias de sus comportamientos y para interrumpir inmediatamente la situación de posible acoso para alcanzar una solución aceptada por ambas partes, en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la apertura del expediente. Podrá acordarse la figura de un mediador para resolver el problema

2. Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento anterior no dé resultados o sea inapropiado para el caso en cuestión, se podrá acordar, en un plazo de dos días hábiles desde que se reúne el Grupo de Estudio, y si las circunstancias así lo aconsejan, una investigación de los hechos por parte del Grupo con los medios que considere necesarios para esclarecer los hechos denunciados: informes, testigos, entrevistas etc. manteniendo

siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones y pudiendo solicitar, si así se considera necesaria, la colaboración del departamento de Prevención y Salud Laboral.

El Grupo resolverá en un plazo máximo de 30 días hábiles desde el día de la apertura del expediente:

- Si se constata la existencia de acoso, el Grupo de Estudio trasladará el expediente a la Dirección de la empresa para que se adopten las medidas disciplinarias que correspondan. Durante este tiempo, y si el Grupo entiende que los hechos analizados revisten especial gravedad, podrá proponer las medidas cautelares que estime pertinentes hasta la resolución del caso: ofrecer apoyo psicológico al acosado, pactar la modificación de las condiciones de trabajo que se estimen beneficiosas para la recuperación de la víctima, adoptar las medidas de vigilancia en protección al trabajador acosado etc.
- Si se constata que no existe acoso pero sí un conflicto personal generado por el trabajo, la Dirección de Recursos Humanos adoptará las medidas oportunas para solucionarlo.
- Si se constata que la denuncia es falsa, será constitutiva así mismo de actuación disciplinaria hacia el denunciante.

Disposiciones varias

- ✓ Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo.
- ✓ Para preservar la intimidad y la confidencialidad de las partes se les asignará a las mismas un código numérico al comienzo del Procedimiento.
- ✓ En todas las comunicaciones que se vayan a realizar a lo largo del proceso, se omitirá el nombre de las personas implicadas.
- ✓ El archivo de todas las actuaciones practicadas quedarán custodiadas en el despacho de la Dirección de Recursos Humanos.

Plan de Igualdad: Anexo II

Guía de Protección de la maternidad, el embarazo y la lactancia

Protección a la maternidad, el embarazo y la lactancia

ANTENA 3 NOTICIAS se compromete a prevenir y evitar cualquier discriminación directa o indirecta y cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con la maternidad, el embarazo y la lactancia y velará en todo momento por el respeto a los derechos reconocidos por el Convenio colectivo, por el Plan de Igualdad y por la normativa vigente sobre estas materias:

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece las obligaciones que debe cumplir el empresario para asegurar la protección de la maternidad en el centro de trabajo.

La Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y el **Real Decreto 1251/2001** por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, concretan en el reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo, el establecimiento de la nulidad del despido por embarazo, y los primeros pasos para la elaboración de un procedimiento de contingencias en el embarazo.

La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece mejoras en el régimen jurídico de tutela y en la protección social tanto para la situación de riesgo durante el embarazo como para la situación de riesgo durante la lactancia natural. Así, reconoce expresamente esta última como causa de suspensión con derecho a prestación, incrementa el subsidio al 100% de la base reguladora de la Incapacidad Temporal por contingencias profesionales y elimina el periodo de carencia exigido para el acceso a la prestación, al considerar ambas situaciones contingencias profesionales. Establece asimismo, la nulidad en los casos de despido por causas objetivas y disciplinarias en los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Esta Ley establece también el derecho al disfrute de vacaciones en fecha distinta a cuando se produzca el riesgo durante la lactancia natural, cuando coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha introducido determinadas previsiones con el fin de favorecer la atención a las necesidades de conciliación.

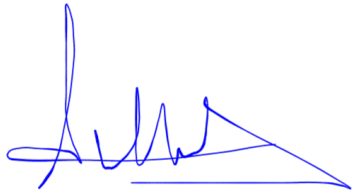
Plan de igualdad

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado por unanimidad de los miembros de su Comisión negociadora presentes en la reunión celebrada el 20 de octubre de 2022 que, en prueba de conformidad firman el presente documento:

En representación de la empresa



Lucio Fernández Fernández



Silvia de Cristóbal Álvarez



Margarita González Martín del Río

En representación de los trabajadores



Olga Bascuñana García



José Luis Leandro Martínez