

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 31 de marzo de 2014, por la que se acuerda la prórroga expresa del Plan de Igualdad en la empresa “Mediaset España Comunicación, Sociedad Anónima” (código número 28100052112014)*

Examinada el acta de la citada fecha por medio de la cual se acuerda la prórroga expresa del Plan de Igualdad en la empresa “Mediaset España Comunicación, Sociedad Anónima”, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir el Acta de 31 de marzo de 2014, así como el Plan de Igualdad, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Madrid, a 24 de julio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**PLAN DE IGUALDAD DE MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S. A.**

Reunida la Mesa Negociadora del XI Convenio Colectivo de Mediaset España Comunicación, S. A.

De una parte, D. Luis Expósito Rodríguez, Director de División de RRHH y Servicios, D. Félix Piñera Manso, Director de Área de Relaciones Laborales y Compensación, D. Eduardo Porro Peris, Subdirector RR.HH. Publicidad e informativos, D<sup>a</sup>. Carmen Blández Peña, y D<sup>a</sup>. Mónica San José Jiménez, Técnicos de Relaciones Laborales, en nombre y representación de la empresa Mediaset España Comunicación, S.A., (en adelante Mediaset España).

Y de otra, los siguientes miembros de la parte social de la Comisión Negociadora, en representación de la misma: D<sup>a</sup>. SOLEDAD PULIDO LAZARO (UGT), D. JOSE LUIS RÍAZA MARTÍN (UGT), D<sup>a</sup>. MARÍA JOSÉ CARMONA DÍAZ (UGT), D. MANUEL TABOADA BARRERA (UGT), D. ALBERTO CASADO LORENZO (CGT), D. ENRIQUE RODRÍGUEZ OBRERO (CGT), D<sup>a</sup>. SUSANA COLLANTES RAMÍREZ (CGT), D. JUAN CARLOS GONZÁLEZ DEL BARRIO (CGT), D<sup>a</sup>. MONTSERRAT YAÑEZ CORNEJO (CGT), D<sup>a</sup>. CARMEN DEL POZO GALÁN (CGT), D. JOSE M<sup>a</sup> VILLEGAS POVEDA (CC.OO.), D. JESÚS HERNÁNDEZ GALLARDO (CC.OO.), D. JOSÉ LUIS ARANDA MORALEJA (CC.OO.).

**ACUERDAN**

Primero.—Establecer la prórroga expresa del Plan de Igualdad de Mediaset España durante la vigencia del XI Convenio Colectivo, en virtud del acuerdo suscrito por las partes de fecha 17 de marzo de 2014, para la aprobación del citado Convenio Colectivo.

Segundo.—Reproducir, adaptándolo a los cambios producidos desde su primera firma, el texto íntegro del Plan de Igualdad de Mediaset:

**Primero. Introducción**

De conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Mediaset España, con el compromiso de fomentar y promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ha acordado junto con la representación legal de los/las trabajadores/as, y dentro del ámbito de negociación de su XI Convenio Colectivo, la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad de Mediaset España cuyo alcance y contenido se encuentra expresado en el presente acuerdo.

Así mismo, el significado XI Convenio Colectivo de Mediaset España, S.A. incluye expresamente en su artículo 7 la creación de una Comisión de Igualdad que se encargará de:

1. Velar por la correcta aplicación del Plan de Igualdad, solventando las dudas interpretativas que pudieran generarse.
2. Seguimiento, realización de evaluaciones sobre el grado de cumplimiento, consecución de los objetivos señalados, y resultados obtenidos tras la implantación del Plan de Igualdad.

**Segundo. Declaración institucional**

El Plan de Igualdad se establece con la finalidad de apoyar y hacer efectivo el derecho de igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo dentro del ámbito laboral de Mediaset España, y especialmente en las situaciones derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, se integrará y observará en todos los procesos y políticas que se lleven a cabo en Mediaset España, y en concreto en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, retribución, y en general en todas las condiciones de trabajo que afectan a su personal.

**Tercero. Ámbito de aplicación****Ámbito temporal**

La prórroga del Plan de Igualdad entrará en vigor con efectos de 1 de abril de 2014 manteniendo su eficacia hasta el 31 de diciembre de 2017.

Llegada la fecha de vencimiento, la vigencia de los compromisos integrados en el presente Plan de Igualdad requerirá de prórroga expresa, en la que las partes firmantes determinarán las condiciones y alcance de la misma.

En caso de no prorrogarse de forma expresa el Plan de Igualdad, perderá vigencia la totalidad de su contenido, y sus efectos finalizarán en la fecha de término significada.

**Ámbito personal**

El presente Plan de Igualdad será aplicable a las personas que se encuentren en cada momento dentro del ámbito personal de aplicación del XI Convenio Colectivo de Mediaset España.

Igualmente, la Dirección de la Empresa decidirá su aplicación al personal laboral excluido del ámbito de dicho Convenio Colectivo.

**Ámbito territorial**

El presente acuerdo será de aplicación en los centros de trabajo que Mediaset España posea en cada momento dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid.

**Cuarto.** *Diagnóstico de situación*

En febrero 2008 se elaboró un diagnóstico situacional, previo y pormenorizado, de la realidad de Mediaset España. Así mismo, y desde esa fecha, en los términos indicados en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores, se ha facilitado a la parte social información actualizada relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como sobre las medidas adoptadas para fomentar la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El diagnóstico ha sido actualizado con los datos reales a Diciembre de 2013, y su contenido incluye el análisis cuantitativo y cualitativo de los indicadores detallados a continuación:

1. Representación de las mujeres en Mediaset España: Porcentaje de mujeres sobre la plantilla total, edad media y porcentaje de puestos de responsabilidad ocupados por mujeres.
2. Retribución media, por categorías profesionales y complementos salariales.
3. Selección y contratación. Distribución por niveles y tipos de contrato.
4. Desarrollo profesional por sexo y niveles retributivos.
5. Formación profesional impartida por sexo.
6. Políticas de conciliación de vida familiar/personal y laboral.
7. Comunicación.
8. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
9. Otros: instalaciones, composición Comité de Empresa y Comisión de Igualdad.

Del diagnóstico se deduce principalmente que en la plantilla de Mediaset España no existen situaciones que puedan considerarse constitutivas de desigualdad, o discriminación, por razón de sexo, existiendo una equidad en su composición en cuanto a la representación de mujeres y hombres en la organización, el acceso al empleo, contratación, desarrollo profesional, o formación. No obstante, se destacan los siguientes puntos que se deben tener en cuenta como áreas de actuación y de base para el diseño del presente Plan de Igualdad:

- Existen categorías no representadas o escasamente representadas por uno u otro sexo, debido básicamente a un origen histórico de feminización o masculinización de determinadas profesiones.
- Determinadas medidas relativas a reducciones de jornada por guarda legal, excedencias por cuidado de hijo o permisos por lactancia han sido disfrutadas prácticamente en su totalidad por mujeres.
- El mantenimiento del ya existente procedimiento específico en materia de prevención y actuación, de las situaciones de riesgo psicosocial y acoso en el entorno laboral.

**Quinto.** *Objetivos*

A la vista de las conclusiones obtenidas del diagnóstico de situación y a las consideraciones indicadas en el punto anterior, se acuerda fijar los siguientes objetivos a alcanzar a través del presente Plan de Igualdad:

1. Mediaset España garantizará la ausencia de toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo, especialmente en los casos de maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil, integrando el principio de igualdad en los diferentes ámbitos de la Empresa.
2. Las medidas de conciliación de la vida laboral y de la vida personal o familiar constituyen medidas esenciales para la consecución de la igualdad de oportunidades en el seno de la Empresa. En este sentido, Mediaset España apoyará la aplicación y disfrute de las medidas implantadas tanto por hombres como mujeres, garantizando la divulgación e información sobre todas las medidas implantadas, así como la publicación e información del contenido del presente Plan de Igualdad, a través de los medios de comunicación interna existentes en la Empresa.
3. Apoyar el acceso a los puestos de trabajo que tengan una menor representación de mujeres u hombres y establecer un lenguaje neutro, no sexista, en la denominación de las categorías profesionales.
4. Mantener el establecimiento de medidas específicas para prevenir/evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como para dar cauce a las denuncias / reclamaciones sobre estas materias.
5. Mejorar las medidas previstas a nivel legal o convencional, especialmente en materia de maternidad y del permiso por lactancia, así como la distribución de los permisos retribuidos con objeto de atender las necesidades personales de los/las trabajadores/as.
6. El establecimiento de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permita adaptar las necesidades de las personas a su tiempo de trabajo.
7. En materia de formación, mantener la difusión de los cursos a través de los medios de comunicación interna existentes en Mediaset España, con objeto de facilitar la formación a todos los trabajadores y trabajadoras

**Sexto. Medidas por tipología y fin**

De conformidad a los objetivos planteados, se acuerda adoptar para su consecución las medidas indicadas a continuación, diferenciadas por materias concretas:

**1. Acceso al empleo y desarrollo profesional**

Atendiendo a los objetivos 1º, 3º y 7º, y con la finalidad máxima de garantizar que tanto el acceso al empleo como el desarrollo profesional y formación de los trabajadores y trabajadoras, se realizará bajo el principio de la igualdad de trato y de oportunidades, se acuerda adoptar las siguientes medidas:

- Los procesos de selección se realizarán mediante procedimientos que no atiendan a consideraciones de contenido sexista, ni a las condiciones familiares de la persona candidata.
- Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características del puesto a cubrir, utilizando en su publicación un lenguaje no sexista que garantice su cobertura en iguales condiciones por hombres y mujeres.
- Los procesos de promoción profesional se basarán 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.
- Se facilitará, en la medida de lo posible, el acceso al empleo así como la promoción profesional de los hombres o de las mujeres en cada caso, a aquellas categorías profesionales que no estén o estén escasamente representadas por uno u otro sexo, con el objetivo de evitar cualquier discriminación al respecto.
- Con objeto de fomentar la formación se mantendrá habilitada en el Portal del Empleado toda la información relativa al Plan de Formación, el catálogo de cursos ofertados por la Empresa, así como su posibilidad de solicitud on-line. Así mismo, se publicarán a través de los medios de comunicación interna de la Empresa, toda la información referente a las becas de empleados/as.

**2. Clasificación Profesional**

Atendiendo a los objetivos 1º y 3º, se cuenta con una denominación no sexista de todas las especialidades profesionales establecidas en el Convenio Colectivo, con el objetivo de que no parezcan estar relegadas hacia uno u otro sexo, y puedan estar adecuadas al titular de las mismas.

**3. Medidas de conciliación de la vida familiar o personal y laboral y adecuación del tiempo de trabajo**

El XI Convenio Colectivo de Mediaset España contempla una serie de medidas que facilitan la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, que superan con amplitud los derechos legales mínimos, en cuanto a:

1. Duración de la jornada: jornada promedio 38 horas 20 minutos semanales.
2. Flexibilidad del horario ordinario: hasta 30 minutos con anterioridad y posterioridad a la hora de entrada y/o pausa para comida.
3. Flexibilidad horaria: la pausa mínima diaria entre jornadas, para aquellos horarios divididos en dos bloques, será de 40 minutos, posibilitando así disminuir el tiempo de presencia en el centro de trabajo.
4. Tratamiento del horario de fin de semana: en cuanto a horas de jornada y compensación salarial y tiempo libre.
5. Tratamiento del horario nocturno, en cuanto a compensación salarial.
6. Trabajo en domingo o festivo: compensaciones salariales y en tiempo libre.
7. Tratamiento especial por trabajo en días de festividad navideña: complemento salarial por trabajar los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero.
8. Horario especial de verano: existe la posibilidad de realizar una jornada continuada de 7 horas en los meses de julio y agosto, Semana Santa y Navidad, principalmente para adaptarlo al período escolar.
9. Duración de las vacaciones anuales: 27 días laborables. Posibilidad de disfrute hasta el 8 de enero del año siguiente, y de distribuir las en 4 períodos.
10. Permisos retribuidos: 3 días para asuntos particulares, pudiendo fraccionarse en horas; bolsa de 25 horas retribuidas al año para temas diversos como asistir a consulta médica propia o acompañando a un familiar; 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos; ampliación a días laborables del permiso por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización.
11. Complementos salariales en situaciones de IT y suspensiones de contrato por maternidad y paternidad: complementos que sumados a la prestación de la Seguridad Social suponen el 100% del salario funcional y en su caso, de determinados complementos personales y de puesto.
12. Protección a la maternidad: las trabajadoras que tengan asignado un horario por convocatoria, podrán solicitar la suspensión temporal del mismo en las situaciones de lactancia y embarazo a partir del 6º mes de gestación.

13. Anticipos especiales: para compra de 1ª vivienda o situaciones de emergencia como salud del trabajador/a o familiares convivientes, desahucio o situaciones excepcionales.

14. Seguros de invalidez y fallecimiento: cobertura de 52.000 .

15. Becas de estudio: para facilitar la realización de estudios que favorezcan el desarrollo profesional de los/las trabajadores/as, estableciéndose unas subvenciones especiales para la formación en idiomas.

16. Comedor de personal gratuito: para realizar comidas y cenas, según el horario de trabajo.

17. Retribución flexible: A opción del trabajador/a, se posibilita modificar la distribución de la estructura salarial pasando a percibir una parte de la retribución dineraria en retribución en especie y aplicarse así los beneficios fiscales legalmente previstos. Las medidas que se encuentran implantadas son: cheques guardería, seguros médicos, y tarjeta transporte.

En el ámbito del Plan de Igualdad, y atendiendo a los objetivos 1º, 2º, 5º y 6º, se acuerdan las siguientes medidas:

A) Suspensión del contrato por maternidad:

Se establece una mejora a la previsión legalmente establecida, acordando la ampliación en 1 semana del permiso por maternidad previsto en el artículo 48.4, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, que se disfrutará de forma ininterrumpida a partir del día siguiente a la finalización del período establecido para dicha suspensión.

La semana adicional de suspensión del contrato por maternidad, tendrá el carácter de permiso retribuido, personal e intransferible de la persona que genere el derecho.

B) Permiso por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses:

En el caso de optar por el disfrute del permiso por lactancia de forma acumulada en jornadas completas, la duración del mismo será de 13 días hábiles de permiso retribuido.

En los supuestos de parto múltiple, se acuerda aplicar una mejora sobre los días establecidos en el punto anterior, de forma progresiva al número de hijos nacidos, según la siguiente escala:

- Parto múltiple de 2 neonatos: 17 días laborables
- Parto múltiple de 3 neonatos: 19 días laborables
- Parto múltiple de 4 o más neonatos: 20 días laborables

Los días de permiso retribuido de lactancia se disfrutarán a continuación de la maternidad (teniendo en cuenta lo establecido en el punto 1 en cuanto a la semana de ampliación) de acuerdo con los criterios legales vigentes y los previstos en el vigente convenio colectivo.

C) Adelanto vacaciones año siguiente:

En caso de necesidad motivada por enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrá anticipar el disfrute de hasta cinco días de vacaciones correspondientes al año siguiente, siempre que se hayan agotado los días de vacaciones así como los 3 de días de permiso para asuntos particulares, correspondientes al año en curso.

En el supuesto de que el/la trabajador/a causará baja en Mediaset España antes de que se hubieran devengado los días de vacaciones que haya adelantado, se descontará de la liquidación de haberes la parte que corresponda.

D) Fraccionamiento del permiso retribuido establecido en el art. 21 b) XI Convenio Mediaset España:

En caso de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con el objeto de atender a la finalidad del propio permiso que es facilitar el acompañamiento necesario al familiar, o realizar determinadas gestiones administrativas, se establece la posibilidad de fraccionar los 3 días de permiso en horas para su utilización de una forma flexible que sea acorde con las necesidades del/a trabajador/a, que favorezca la organización familiar.

E) Parking embarazadas:

Como medida encaminada a favorecer la protección de la maternidad, las trabajadoras embarazadas disponen de la reserva de una plaza de aparcamiento en las instalaciones de Fuencarral desde el mismo inicio de su estado de gestación.

La reserva de plaza de aparcamiento se otorgará y gestionará por el Departamento de Servicios Generales, dentro de las posibilidades de capacidad que ofrece el parking de Fuencarral.

E) Flexibilidad horaria:

De conformidad a lo establecido en los artículos 16 y 17 del XI Convenio Colectivo de Mediaset España, S.A. referidos a jornada y horario de trabajo respectivamente, se incorpora una mayor flexibilidad para el personal con horario ordinario partido, consistente en la posibilidad de reducir la separación mínima prevista de 1 hora para la pausa de jornada diaria, a 40 minutos, manteniendo los márgenes de flexibilidad horaria establecidos en el convenio colectivo.



#### 4. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Atendiendo a los objetivos 1º y 4º, se mantendrá la aplicación a todo el personal de Mediaset España del "Procedimiento para la gestión de los riesgos psicosociales y situaciones de acoso en el entorno laboral" vigente desde noviembre de 2009.

El significado procedimiento, con objeto de contemplar la prevención y regular las actuaciones a llevar a cabo por la Empresa ante las situaciones de riesgo psicosocial y acoso, tanto moral, laboral, como sexual o por razón de sexo, aborda los siguientes aspectos fundamentales:

- Declaración de principios por parte de la Dirección de la Empresa.
- Medidas preventivas orientadas a actuar en el origen del riesgo.
- Desarrollo de dos procedimientos de intervención diferenciados para situaciones de riesgo psicosocial y acoso en el entorno laboral.
- Garantiza un seguimiento sobre las intervenciones realizadas así como la funcionalidad del propio procedimiento.

El contenido íntegro del "Procedimiento para la gestión de los riesgos psicosociales y situaciones de acoso en el entorno laboral" se encuentra publicado en la Intranet corporativa Cinco.Net, dentro del espacio habilitado para Igualdad.

#### 5. Comunicación

Atendiendo a los objetivos 1º, 2º y 3º, y con la finalidad de fomentar la información y la sensibilización en materia de igualdad y no discriminación:

- Se cuidará el lenguaje utilizado por la Empresa en todas las comunicaciones internas que realice, utilizando siempre un lenguaje no sexista y fomentando la cultura de igualdad.
- Se publicará y dará a conocer el presente Plan de Igualdad a toda la plantilla de la Empresa a través de los medios de comunicación interna disponibles.
- Se mantendrá publicado en Cinco.Net el contenido íntegro del "Procedimiento para la gestión de los riesgos psicosociales y situaciones de acoso en el entorno laboral" garantizando su conocimiento y difusión a toda la plantilla.
- Se mantendrá la información sobre todas las medidas de conciliación de la vida personal o familiar con la laboral implantadas en la Empresa, a través de la Guía de Medidas de Conciliación publicada en el Portal del Empleado.
- Al inicio de la relación laboral, la Empresa dará a conocer el presente Plan de Igualdad a través de los medios electrónicos de comunicación habitualmente utilizados en la Empresa (Cinco.Net, Portal del Empleado).

Asimismo, todas las novedades relacionadas con la presente materia se publicarán en el espacio de "Igualdad" habilitado en Cinco.Net, y en el Portal del Empleado.

#### **Séptimo.** *Evaluación y seguimiento/Comisión de Igualdad*

Comisión de Igualdad:

La Comisión de Igualdad constituida de conformidad a lo establecido en el XI Convenio Colectivo de Mediaset España, velará por la correcta aplicación e interpretación del contenido del presente Plan de Igualdad.

Evaluación y Seguimiento:

La Comisión de Igualdad tiene encomendadas las funciones de evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas en el Plan. El procedimiento a seguir por la Comisión de Igualdad será el siguiente:

1. Composición de la Comisión: estará integrada por 8 vocales, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.
2. Funciones: seguimiento, realización de evaluaciones sobre el grado de cumplimiento, consecución de los objetivos señalados, y resultados obtenidos tras la implantación del Plan de Igualdad.
3. Convocatoria de las reuniones: la comisión se reunirá de forma ordinaria con carácter semestral, o extraordinariamente a petición de algunas de las partes, mediante convocatoria comunicada con el orden del día y una antelación mínima de una semana.
4. Evaluación de las medidas adoptadas: se podrán elaborar estadísticas y estudios, sobre la evaluación y adaptación a los fines perseguidos de las medidas adoptadas.
5. Acuerdos: al tratarse de un órgano paritario se adoptarán necesariamente por acuerdo de las dos partes.

#### **Octavo.** *Informaciones periódicas/Compromisos*

La Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Igualdad la misma información que entregue al Comité de Empresa, en relación con la aplicación del Plan de Igualdad y de las políticas de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Además, y con carácter anual, se pondrá a disposición de la Comisión de Igualdad la siguiente información, relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres:

- Proporción, en porcentajes, de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales: comparativa al inicio y al final del período anual sobre el que se facilita la información.
- Comparativa, en porcentajes, de los salarios de hombres y mujeres por categorías profesionales (personal incluido en el ámbito del Convenio).
- Promociones y cambios profesionales ordenados por hombres y mujeres, realizados durante el año (porcentajes).
- Puntos a destacar acerca de la aplicación del Plan de Igualdad durante el ejercicio sobre el que se facilita la información.

**Noveno.** *Agente de Igualdad*

Mediaset España, a la vista de la importancia de la materia objeto del presente Plan, con la finalidad de velar por la correcta aplicación de las medidas adoptadas en el mismo nombrará, a propuesta de la Dirección de División de Recursos Humanos y Servicios, una persona responsable en la materia en calidad de "Agente de Igualdad" (\*).

El Agente de Igualdad llevará a cabo las siguientes funciones:

- Ejercer una labor de información y orientación a los posibles usuarios, sobre las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.
- Coordinación con las personas correspondientes, para una correcta aplicación de las medidas adoptadas en todas las áreas de la empresa que se ven afectadas.
- En su caso elaborar información sobre la aplicación del Plan de Igualdad, y propuestas para su mejora.
- Podrá participar en las sesiones de la Comisión de Igualdad, contando con voz, pero sin voto, salvo que forme parte de alguna de las representaciones.

(\*) La determinación de la persona, que podrá pertenecer a la plantilla de Gestevisión, a la de otra empresa del Grupo o ser externa al mismo, y la vigencia de su mandato, serán siempre facultad de la Dirección de la Empresa.

(03/24.692/14)

