

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación de la prórroga expresa del plan de igualdad en la empresa “Mediaset España Comunicación, Sociedad Anónima” (código número 28100122112018).*

Examinado el texto de la prórroga expresa del plan de igualdad en la empresa “Mediaset España Comunicación, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora el 1 de junio de 2018, 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 2/2015 de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015 de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicha prórroga, 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 26 de septiembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

Madrid, a 1 de junio de 2018

**PLAN DE IGUALDAD DE MEDIASET COMUNICACIÓN, S.A.
REUNIDA LA MESA NEGOCIADORA DEL XII CONVENIO COLECTIVO
DE MEDIASET 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^a. Carmen Blández Peña**, y **D^a. Mónica San José Jiménez**, Técnicas de la Dirección de Área de Relaciones Laborales y Compensación, en nombre y representación de la empresa Mediaset España Comunicación, S.A., (en adelante Mediaset).

Y de otra, los siguientes miembros de la parte social de la Comisión Negociadora, en representación de la misma: D. Enrique Rodríguez Obrero (CGT), D^a. Begoña Martín Santos (CGT), D. Eduardo Ruiz del Río (CGT), D. Fernando Andreu Yela (UGT), D^a. Soledad Pulido Lázaro (UGT), D. Jose Luis Riaza Martín (UGT), D. David Sanz González (CC.OO.), D. Julián Jurado Navas (CC.OO.), D. Jose M^a Villegas Poveda (CC.OO.), D^a. Gema Muñoz Jandra (SI), D. Luis Alfonso Pastor Benito (SI),

ACUERDAN

Primero.- Prorrogar de forma expresa de las condiciones establecidas en el Plan de Igualdad de Mediaset durante la vigencia del XII Convenio Colectivo, en virtud del acuerdo suscrito por las partes de fecha 3 de mayo de 2018, para la aprobación del citado Convenio Colectivo.

Segundo.- Establecer una mejora en cuanto a la duración del permiso acumulado por lactancia.

Tercero.- Acordar el texto íntegro que conformará el Plan de Igualdad de Mediaset durante la vigencia indicada, según lo especificado a continuación.

PLAN DE IGUALDAD

Primero.- INTRODUCCIÓN

De conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Mediaset, 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 XII Convenio Colectivo, la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad de Mediaset cuyo alcance y contenido se encuentra expresado en el presente Acuerdo.

Así mismo, el significado XII Convenio Colectivo de Mediaset desarrolla expresamente en su artículo 7 la creación de una Comisión de Igualdad que se encargará de las siguientes funciones:

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 Y COMPROMISO EMPRESARIAL

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, 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, y especialmente en aquellos procesos relativos al 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

Las condiciones establecidas en el presente Plan de Igualdad entrarán **en vigor con efectos de 1 de abril de 2018, salvo las materias en las que se fije una duración diferente, manteniendo su eficacia hasta el 31 de marzo de 2021.**

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 los mismos.

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 XII Convenio Colectivo de Mediaset.

Igualmente, la Dirección de la Empresa podrá decidir voluntariamente su aplicación a personal laboral que se encuentre excluido del ámbito de dicho Convenio Colectivo.

Ámbito Territorial

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

Cuarto.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Previamente al desarrollo del contenido del presente Plan de Igualdad se ha elaborado un diagnóstico situacional a nivel cuantitativo y cualitativo de la realidad de Mediaset **con datos a fecha 31 de diciembre de 2017**, que ha sido facilitado a la parte social en los términos indicados en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho diagnóstico incluye información de los indicadores detallados a continuación:

1. Representación de las mujeres en Mediaset.
2. Porcentaje de mujeres y hombres con cargos de responsabilidad.
3. Distribución del personal por nivel salarial.
4. Distribución del personal de convenio por especialidad profesional.
5. Medidas adoptadas para fomentar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
6. Medidas implantadas y acciones en materia de igualdad llevadas a cabo.
7. Acceso al empleo.
8. Formación.
9. Comunicación.

Del informe se deduce principalmente que en la plantilla de Mediaset 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.

Así mismo, se destacan los siguientes puntos que se deben tener en cuenta como áreas de actuación o mejora que serán la base del diseño del presente Plan de Igualdad:

- Existen especialidades profesionales 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 de conciliación relativas a reducciones de jornada por guarda legal, excedencias o permisos por lactancia han sido disfrutadas prácticamente en su totalidad por mujeres.
- Los datos aportan un resultado positivo respecto a la utilización y percepción por la plantilla de las medidas de conciliación existentes.
- Los datos aportan un resultado positivo respecto a la utilización y percepción por la plantilla de las medidas en materia de retribución flexible adoptadas.

- La importancia de mantener un procedimiento específico en materia de prevención y actuación de las situaciones de riesgo psicosocial y acoso en el entorno laboral.
- La importancia de establecer un buen plan de comunicación respecto a la difusión de las medidas aplicables, así como cuidar el lenguaje utilizado por la Empresa en cualquiera de sus comunicaciones.

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:

1º. **Mediaset 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.

2º. 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 mantendrá la aplicación de las mismas y apoyará su utilización y disfrute tanto por hombres como mujeres, garantizando la divulgación e información de las mismas**, 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.

Apoyar el acceso a los puestos de trabajo que tengan una menor representación de mujeres u hombres y mantener un lenguaje neutro, no sexista, en la denominación de las especialidades profesionales.

3º. **Mantener el establecimiento de medidas específicas para prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el entorno laboral, así como para dar cauce a las denuncias/reclamaciones sobre estas materias.

4º. **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.

5º. Mantener medidas de **flexibilidad horaria** que permitan adaptar las necesidades de las personas a su tiempo de trabajo.

6º. En materia de **formación**, mantener la difusión de los cursos a través de los medios de comunicación interna existentes en Mediaset, con objeto de facilitar la formación a todos los trabajadores y trabajadoras.

7º. Fomentar la **utilización de un lenguaje neutro no sexista**, al constituir una de las herramientas más importantes en el camino hacia la igualdad de oportunidades y el éxito de las medidas adoptadas.

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, 7º y 8º, 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 realiza 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 el acceso a 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, 3º y 8º, y como finalidad máxima de que los puestos de trabajo no parezcan estar relegados a uno u otro sexo sino que se adecúen al o la titular del mismo, Mediaset tiene establecida una **denominación no sexista de todas las especialidades profesionales existentes, y así se ha plasmado en el texto del XII Convenio Colectivo de Mediaset.**

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

El XII Convenio Colectivo de Mediaset 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 en la pausa diaria entre jornadas:** para aquellos horarios divididos en dos bloques, la pausa 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 intensivo:** 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.
10. **Permisos retribuidos:** 3 días para asuntos particulares, pudiendo fraccionarse en horas; bolsa de 25 horas retribuidas al año para asuntos personales 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, complementos personales y de puesto de trabajo recogidos en convenio.
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.**
15. **Becas de estudio:** para facilitar la realización de estudios que favorezcan el desarrollo profesional de los/as 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.

18. Bolsa de 250 horas anuales de permiso retribuido: distribuida entre todos/as los/las trabajadores/as y aplicable a supuestos de necesidad especial.

En el ámbito del Plan de Igualdad, y atendiendo a los objetivos 1º, 2º, 4º, 5º y 6º, **se acuerda adoptar las siguientes medidas adicionales:**

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:

Con efectos de 1 de junio de 2018, en el caso de optar por el disfrute del permiso por lactancia de forma acumulada en jornadas completas, **la duración del mismo será de 14 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 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:

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 2 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 PARA 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.

F) RECONOCIMIENTO EN LAS SITUACIONES DE GESTACIÓN POR SUSTITUCIÓN

Los derechos a las medidas previstas en los apartados A), B), C) y D) de este mismo punto, se reconocerán de manera indistinta según sean derivados de un parto natural, adopción, acogimiento, o de un supuesto de gestación por sustitución.

En los supuestos de gestación por sustitución se podrá anticipar el disfrute del permiso de la semana adicional prevista en el apartado A), y del permiso de lactancia acumulada, previsto en el apartado B), a partir del momento inmediatamente posterior al del nacimiento.

G) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN LOS CASOS DE GESTACIÓN POR SUSTITUCIÓN

La Empresa atenderá las solicitudes de disfrute del periodo de suspensión por maternidad y/o paternidad, quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, durante su transcurso, y debiendo aportar el/a trabajador/a el libro de familia, inscripción registral o título similar, en el momento en que se realicen los trámites de adopción, en su caso, o inscripción.

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 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, 3º y 8º, 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).
- La utilización ocasional en cualquier comunicación que realice la Empresa del masculino de forma genérica para englobar a trabajadores y trabajadoras, no significa en modo alguno una diferenciación en cuanto a género. Se efectúa de dicha forma a los solos efectos de facilitar y simplificar la lectura.

Así mismo, 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, 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 periodo 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, 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 y formada 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.

Décimo.- CÓDIGO ÉTICO

El Código Ético de Mediaset, aprobado en fecha **15 de diciembre de 2012 y revisado el 21 de diciembre de 2016** por el Consejo de Administración, es aplicable y de obligado cumplimiento por todos los grupos de interés y empresas participadas existentes en Mediaset.

El Código Ético recoge **la garantía y el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación** en cualquier índole, especialmente en todo lo referente al acceso al empleo, condiciones de trabajo, la formación, el desarrollo y la promoción de profesionales.

El Código Ético destaca de forma explícita el compromiso empresarial en esta materia, entre otros, con la creación de la figura de Agente de Igualdad (que desarrolla funciones de información, orientación y coordinación) así como el establecimiento de medidas que eliminen y prevengan las situaciones de acoso en el entorno laboral, entre las que destaca el "Procedimiento para la Gestión de los Riesgos Psicosociales y las situaciones de acoso en el entorno laboral".

Así mismo declara **una política de "tolerancia cero"** respecto de cualquier comportamiento abusivo, humillante, ofensivo o que pueda ser calificado como acoso, tanto físico como psicológico, especialmente aquellos basados en motivos de raza, color, sexo, religión, origen étnico, nacionalidad, edad, situación personal y familiar, orientación sexual, discapacidad, estado físico o cualquier otro comportamiento prohibido por la Ley.

Con objeto de garantizar su difusión y aplicación a todos los niveles de la empresa, la información relativa al Código Ético se encuentra **disponible y desarrollada en el espacio habilitado al efecto en Medianet.**

Y en prueba de conformidad firman ambas partes, en el lugar y fecha arriba indicados,

(03/32.713/18)

