



**Memoria Integrada de Sostenibilidad del Grupo
CVMC (Corporació Valenciana de Mitjans de
Comunicació, como sociedad dominante y la
Societat Anònima de Mitjans de Comunicació
como sociedad dependiente)**

EJERCICIO 2023



1. MENSAJE DEL PRESIDENTE – MISSATGE DEL PRESIDENT	3
2. NUESTRA VISIÓN Y VALORES	4
3. CVMC EN CIFRAS 2023	5
4. NUESTRO MODELO DE NEGOCIO	6
5. BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA	10
5.1 NUESTRAS POLITICAS Y PLANES	10
6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	12
7. NUESTRA CULTURA CORPORATIVA RESPONSABLE	16
8. NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	23
9. NUESTRA GESTIÓN DE UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE	29

1. MENSAJE DEL PRESIDENTE – MISSATGE DEL PRESIDENT

El compromiso de la *CVMC y la *SAMC respecto a la Responsabilidad Social Corporativa, la rendición de cuentas ante las partes interesadas, el desarrollo socioeconómico y el crecimiento sostenible forman parte de su ADN, plasmado desde su nacimiento y en la propia naturaleza que como ente público tienen al servicio de la ciudadanía y la cultura valencianas.

Estos compromisos se manifiestan en este nuevo y joven proyecto radiotelevisivo público valenciano que tanto nos merecemos a través de la elaboración de la presente Memoria de sostenibilidad, que además cumple con los requisitos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de sociedades de capital aprobado por el Real decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Nos dirigimos a ustedes porque nos complace comunicar la continuidad en la ejecución del vigente plan estratégico 2022/2023 que supone un paso más en el compromiso con la *RSC y la transparencia de la organización, al amparo de los Estándares *GRI.

Nos centramos con énfasis en la adaptación de aquellas actividades derivadas de nuestra actividad profesional, en busca de alternativas más responsables y solidarias representadas en los valores propios de la *CVMC y la *SAMC.

Por eso necesitamos la colaboración de todos ustedes y de su ilusión para continuar logrando las metas que nos proponemos, consolidando así la imagen de liderazgo dentro de los medios de comunicación en la Comunidad Valenciana.

El compromís de la CVMC i la SAMC respecte a la Responsabilitat Social Corporativa, la rendició de comptes davant de les parts interessades, el desenvolupament socioeconòmic i el creixement sostenible formen part del seu ADN, plasmat des del seu naixement i en la pròpia naturalesa que com a ens públic tenen al servei de la ciutadania i la cultura valencianes.

Aquests compromisos es manifesten en aquest nou i jove projecte radiotelevisiu públic valencià que tant ens mereixem a través de l'elaboració de la present Memòria de sostenibilitat, que a més compleix amb els requisits de la Llei 11/2018, de 28 de desembre, per la que es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de societats de capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'auditoria de comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.

Ens dirigim a vostés perquè ens complau comunicar la continuïtat en l'execució del vigent pla estratègic 2022/2023 que suposa un pas més en el compromís amb la RSC i la transparència de l'organització, a l'empara dels Estàndards GRI.

Ens centrem amb èmfasi en l'adaptació d'aquelles activitats derivades de la nostra activitat professional, a la recerca d'alternatives més responsables i solidàries representades en els valors propis de la CVMC i la SAMC.

Per això necessitem la col·laboració de tots vostés i de la seua il·lusió per a continuar assolint les metes que ens proposem, consolidant així la imatge de lideratge dins dels mitjans de comunicació a la Comunitat Valenciana.

Atentament,

Presidente CVMC

Miquel Francés i Domènec

Director General SAMC

Alfred Costa i Folgado

2. NUESTRA VISIÓN Y VALORES

Con este informe la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació (a partir de ahora CVMC) acepta el cumplimiento de la Ley 18/2018, de 13 de julio, de la Generalitat, para el fomento de la responsabilidad social, y que se desarrolla en el Decreto 200/2022, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas.

Dicho documento se ha elaborado en base a los Estándares GRI, alineados con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, únicamente como fuente de inspiración para el marco de esta memoria.

CVMC busca dar una mayor visibilidad de su gestión sobre aspectos relacionados con la Sostenibilidad en el ámbito de la gobernanza y el control de riesgos no financieros, el medioambiente y las personas que componen la Organización, así como de la administración de su cadena de suministro y los temas relacionados con la defensa de los Derechos Humanos y la prevención de prácticas relacionadas con la corrupción y el soborno, entre otros.

La **MISIÓN** de la compañía es satisfacer las necesidades de información, cultura, educación y entretenimiento de los ciudadanos y de nuestra sociedad.

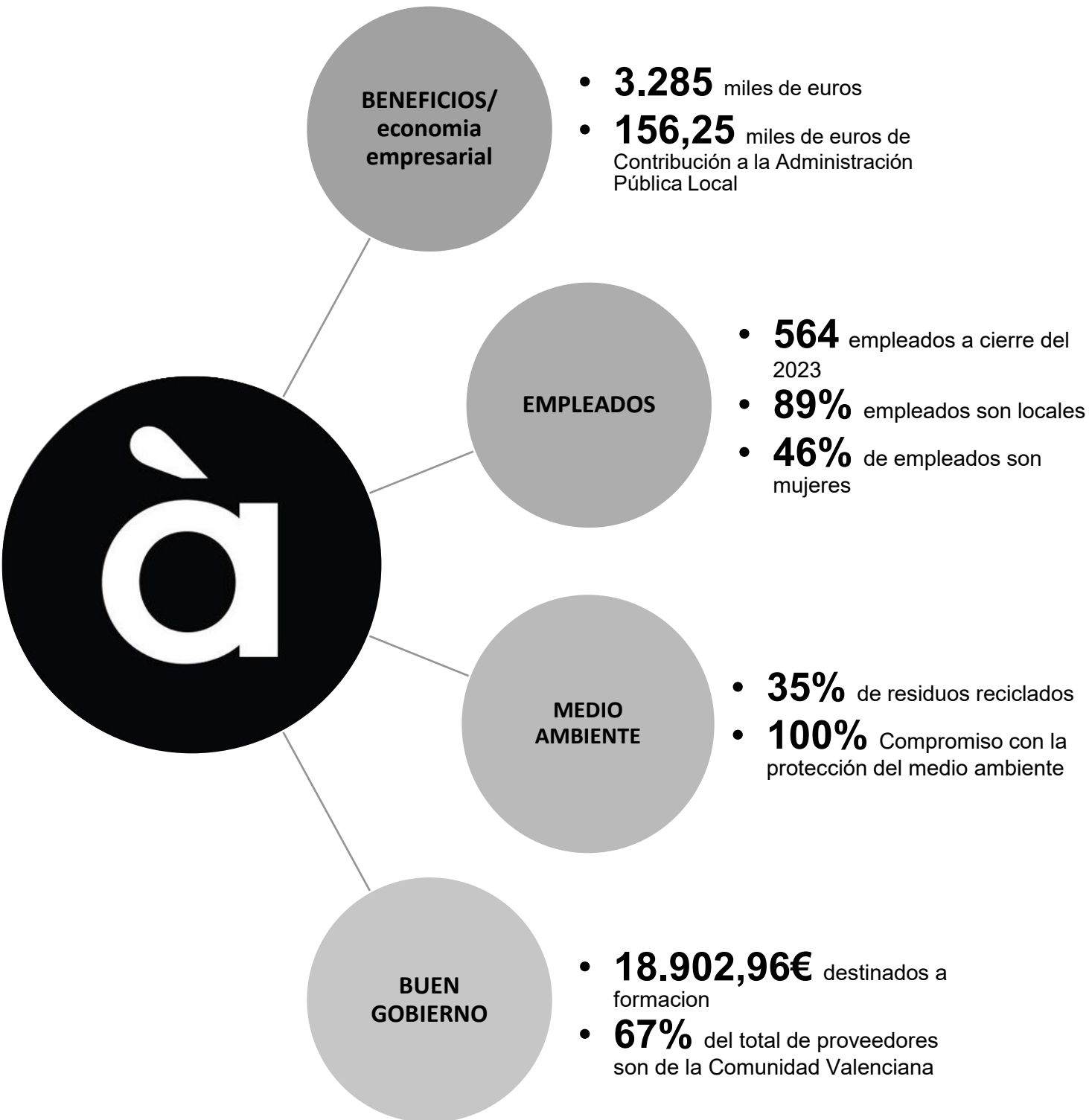
La **VISIÓN** de CVMC es poder llegar a ser el medio de comunicación de referencia de todos los valencianos y valencianas, del que se sientan orgullosos por ser sinónimo de servicio público.

Los **VALORES** que definen a la compañía son:

1. **Público:** es un espacio de interacción cultural, social, económica y política de la Comunidad Valenciana.
2. **Valenciano:** es la lengua vehicular y la difunde.
3. **Educativo:** contribuye a la alfabetización y la educación. Promueve el patrimonio, la historia, las tradiciones y dinamiza la cultura de la Comunidad Valenciana.
4. **Próximo:** se encuentra al servicio de la ciudadanía.
5. **Vertebrador:** es un espacio de reconocimiento comunitario y de cohesión social.
6. **Solidario:** tiene un compromiso con las personas y colectivos más vulnerables.
7. **Colaborativo:** trabaja con las universidades, organismos, empresas, entidades y asociaciones a través de convenios.
8. **Igualitario:** promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
9. **Inclusivo:** es accesible para todos, tanto como público (contenidos adaptados) como en la representación (pluralidad de voces).
10. **Innovador:** experimenta nuevos formatos narrativos y aplica la investigación para innovar con productos y servicios.
11. **Tecnológico:** utiliza los últimos avances e incluye procesos científicos tanto a nivel interno como externo.
12. **Digital:** está presente en todas las plataformas (radio, televisión, web y redes).
13. **Independiente:** profesionales comprometidos y respetuosos con la deontología profesional.
14. **Transparente:** cuenta con controles y medición exhaustivos de cuentas, horizontalidad y democracia en la organización.
15. **Sostenible:** comprometido con el medio ambiente e impulsor de sostenibilidad.
16. **Internacional:** es una plataforma de integración de los valencianos con el mundo que proyecta lo que somos.

Aquellas cuestiones de interés acerca del contenido del informe pueden ser dirigidas al correo electrónico contacte@cvmc.es o a Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació con domicilio social en Polígono, Calle Ademuz, s/n, 46100 (Burjassot, Comunitat Valenciana).

3. CVMC EN CIFRAS 2023



4. NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

El Grupo CVMC al que se refiere esta Memoria, referida al ejercicio 2023, está conformado por 2 entidades, a saber:

La **Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació** (CVMC), que es una entidad pública con personalidad jurídica propia que tiene como función principal informar, educar y entretener a los ciudadanos y ciudadanas y la sociedad de la Comunitat Valenciana.

Este organismo se creó el 15 de julio de 2016 mediante la Ley 6/2016, de 15 de julio, del servicio público de radiodifusión y televisión de ámbito autonómico, de titularidad de la Generalitat.

La CVMC está gobernada por el Consejo Rector, constituido el 26 de octubre de 2016, cuya presidenta en funciones era Mar Iglesias García desde el 9 de enero de 2021, y desde el 15 de abril del 2023 es presidente Miquel Francés i Domènec. El organismo cuenta, además, con los consejos de la Ciudadanía y de Informativos.

La compañía ha de ejercer la función de servicio público directamente y a través de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació de la Comunitat Valenciana.

La **Societat Anònima de Mitjans de Comunicació** de la Comunitat Valenciana se constituyó el 5 de abril de 2017, cuyo accionista único es la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació.

El Consejo Rector convocó un concurso público y entre los candidatos presentados se eligió a Alfred Costa i Folgado como director general de la Sociedad.



Miquel Francés i Domènec

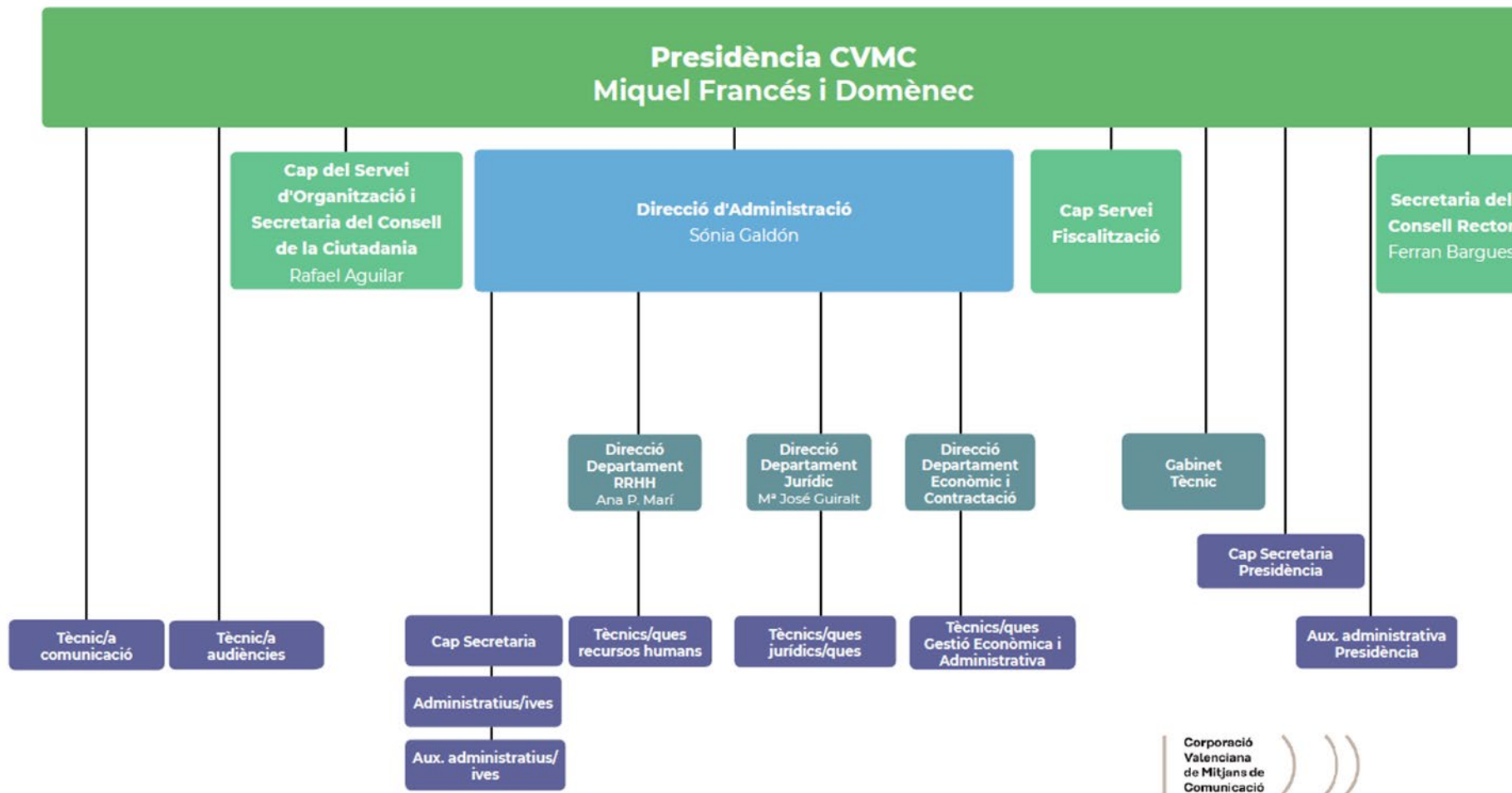
Presidente del Consejo Rector

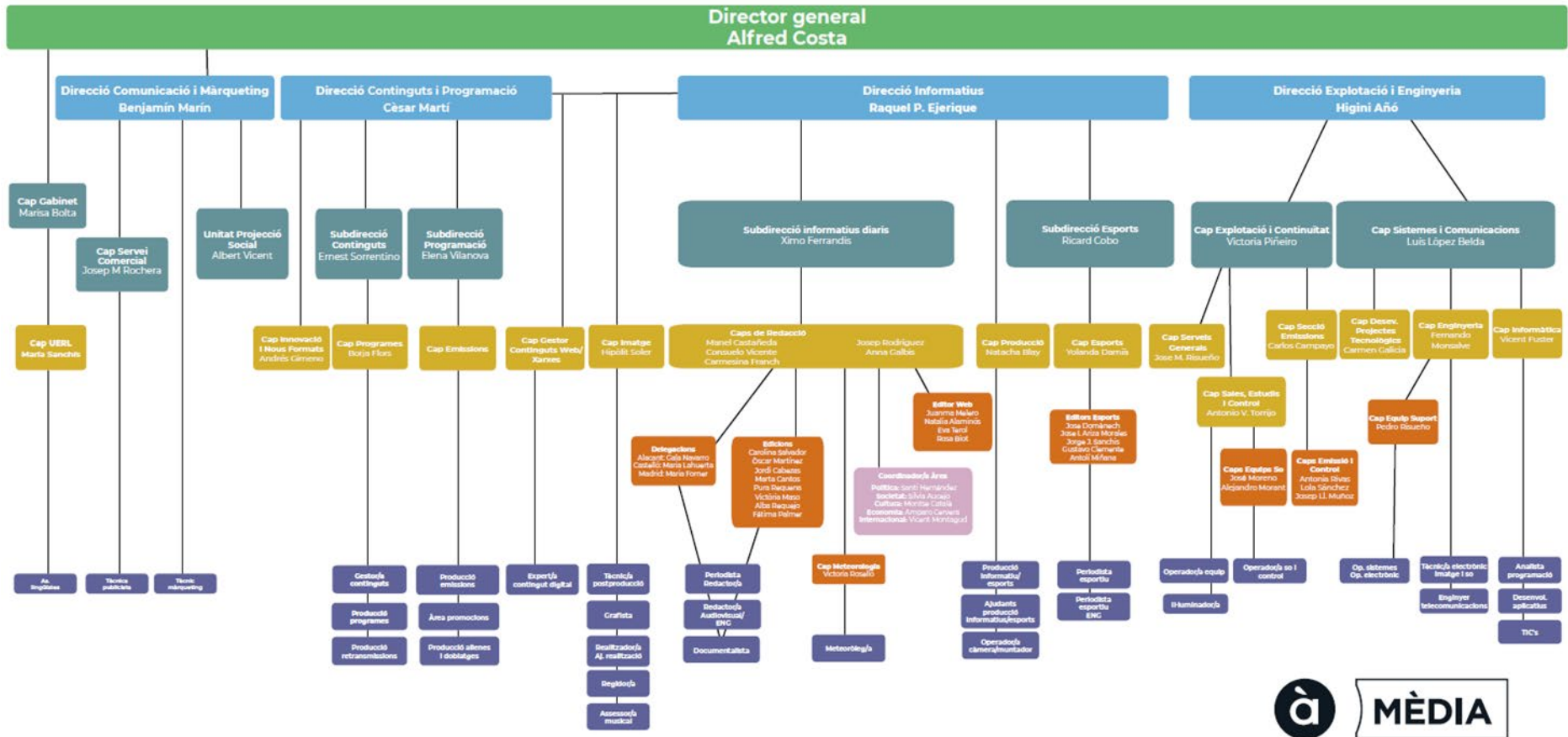


Alfred Costa i Folgado

Director General de la Sociedad

A continuació, se mostren els organigrames de ambdues entitats, amb objecte de facilitar la comprensió de la seva estructura interna:





En la mencionada Ley 6/2016, en su Artículo 4. Instrumentos para la prestación del servicio público se le atribuyen a la CVMC “el ejercicio de las competencias que corresponden a la Generalitat, para el diseño y el desarrollo de proyectos, la generación de producciones y contenidos y la prestación del servicio público audiovisual, con la oferta y la difusión de los contenidos a través de las actuales y nuevas tecnologías que puedan surgir. Todo ello, en los términos que se definen en esta ley y los que ha establecido la normativa vigente, para ser ejercido directamente por la propia Corporación o a través de la sociedad o las sociedades prestadoras de los servicios de radio y televisión que dependan de ella”, funciones que desarrollará, en este caso, a través de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació de la Comunitat Valenciana (en adelante, SAMC).

Los objetivos y las líneas estratégicas de la CVMC están concretados en el Mandato Marco de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 6/2016, de 15 de julio, de la Generalitat, del servicio público de radiotelevisión de ámbito autonómico de titularidad de la Generalitat, publicado en BOC nº 156, 22/02/2017 (Mandato Marco, en adelante) aprobado por Les Corts. La forma de conseguirlos se encuentra descrita en el Contrato Programa entre el Consell y la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació para el período 2018-2020, publicado en el diario Oficial de la Generalitat Valenciana nº 8312 el 07/07/2018 (Contrato Programa, en adelante), que han de suscribir el Consell de la Generalitat y el Consejo Rector, e informar a la comisión correspondiente de Les Corts. Este Contrato Programa finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2020. Desde entonces se ha estado negociando un nuevo documento cuyo texto definitivo fue aprobado por el Consejo Rector en la reunión del día 6 de abril de 2022 y por el Consell de la Generalitat el día 12 de mayo de 2023. El documento fue firmado el 20 de julio de 2023.

Las estrategias de prestación del servicio que suscriben el Grupo CVMC se desarrollan en el plan de marketing vigente 2022-2023 y son, por tanto, estrategias generales, vinculadas al ámbito del marketing operativo y la comunicación. Dichas estrategias se han desarrollado teniendo en cuenta factores externos (promoción, comunicación, relaciones institucionales) e interno (Plan de comunicación interno) y son las que siguen:

- *Potenciar el factor proximidad de servicio público de radiodifusión y multicanal digital en valenciano.*
- *Adaptación y flexibilidad para ofrecer a los clientes (sociedad valenciana) productos para cubrir sus necesidades, y que evolucionan rápidamente.*
- *Potenciar la marca a través del branding como sello de objetividad y pluralidad que cumple los valores fundacionales.*
- *Desarrollar un plan operativo de promoción.*
- *Articular un plan de comunicación.*
- *Externalizar los servicios que no se pueden asumir para optimizar la gestión de los limitados recursos humanos del departamento.*

La información más relevante de ámbito corporativo del Grupo CVMC (en cuanto a estructura y organización de las mismas, incluyendo denominación y datos básicos, organigrama general, órganos de gobierno, informes e indicadores de calidad, representación sindical, Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, etc.), así como el listado de estatutos, principios y otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente que el Grupo suscribe, se encuentra disponible en el portal web del Grupo:

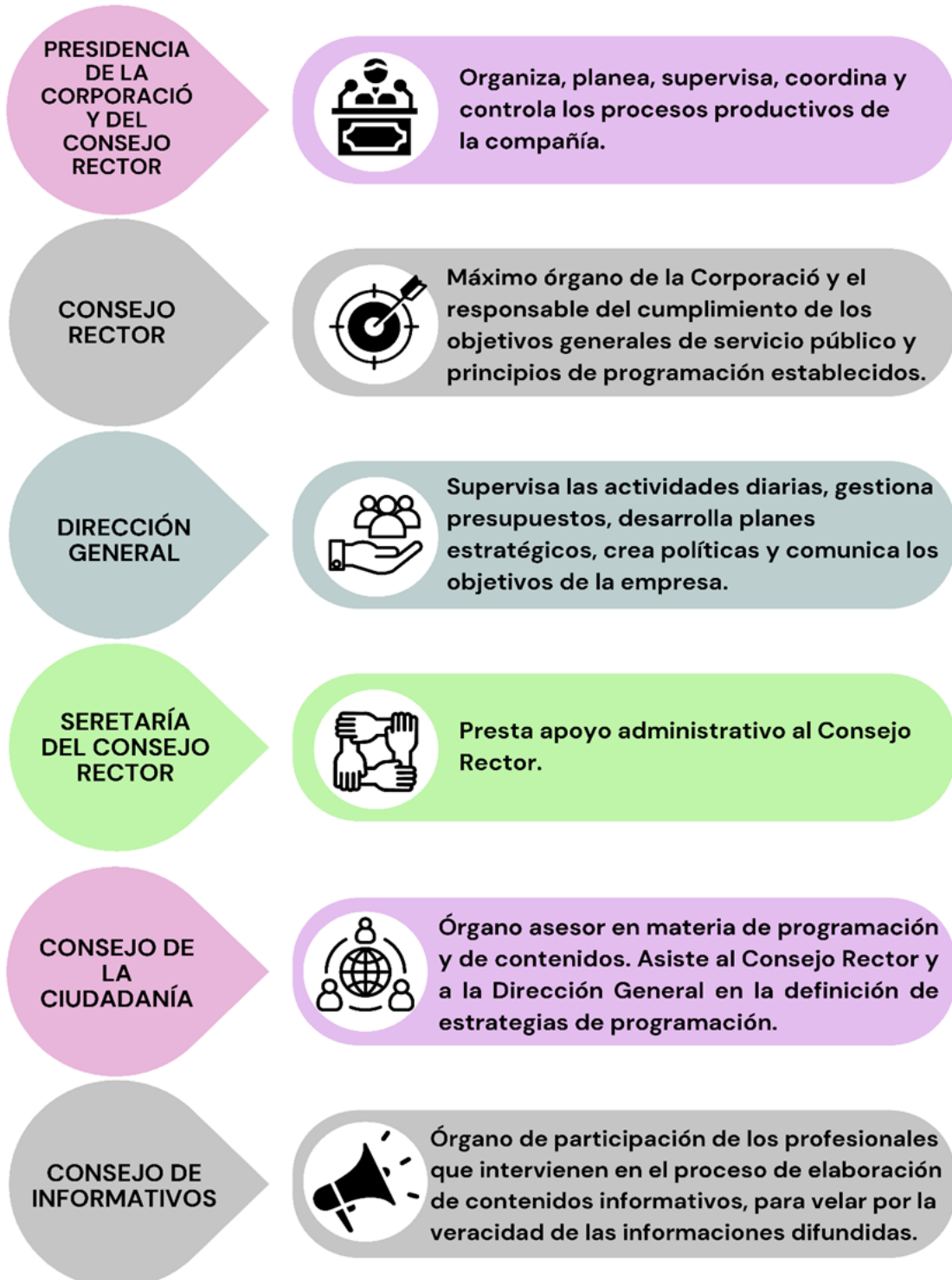
[Información de ámbito corporativo | CVMC | Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació](#)

[Legislación | CVMC | Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació](#)

5. BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

El compromiso con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y de transparencia, constituye uno de los elementos vertebradores de la estrategia de la compañía para fomentar su propósito y cumplir con sus objetivos. La CVMC promueve la transparencia entre sus órganos de gobierno a través de los diferentes instrumentos normativos de los que dispone la organización, así como en la correcta gestión de riesgos y aspectos ESG.

La CVMC está constituida por los siguientes órganos de gobierno y control



La dirección de la CVMC en el marco de su competencia general ha aprobado las siguientes políticas y planes con el convencimiento de que para llegar a ser un referente en su sector es necesario un crecimiento sostenible y una gestión eficiente.

Plan de igualdad: El objetivo general de este documento es implantar una cultura organizativa de no discriminación de género y garantizar la igualdad de oportunidades y trato a todas las personas de la compañía.

Protocolo contra el acoso sexual: El propósito de este documento está en conseguir un compromiso de tolerancia cero hacia el hostigamiento o acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, por parte de toda la plantilla, independientemente del cargo o puesto que se ocupe, la modalidad de contratación que tenga o que, sin relación laboral, presten servicios o colaboren con la organización.

Protocolo para el desarrollo y la actuación de Medidas contra la Violencia de Género: Documento que define los procedimientos para la detección, comunicación, atención y seguimiento de casos de violencia en el centro de trabajo. También establece medidas para restaurar la convivencia y garantizar un ambiente seguro y respetuoso.

Plan anticorrupción: Documento que socios y colaboradores de la compañía deben acatar y firmar, y, en el que se establecen normas y medidas en caso de estar ante situaciones de soborno, ya sean gubernamentales o comerciales.

Plan de marketing: Documento vivo que resume la planificación de las estrategias de Marketing para un período determinado, donde se incluye los objetivos, indicadores, análisis y toda aquella información importante para orientar a la organización.

Política de privacidad: Documento legal que aclara cómo la organización retiene y procesa los datos de los usuarios o clientes y garantiza que se conserve la información personal del usuario.

Política de prevención: Documento en el que se recogen las directrices y los objetivos generales de la compañía relativos a la identificación, evaluación y control preventivo de riesgos.

Código Ético y de Buen Gobierno de Cumplimiento Penal: Dicho documento tiene como objeto establecer los principios y las pautas de actuación que las personas comprendidas en su ámbito de aplicación tendrán que observar en el desarrollo diario de su actividad profesional.

Además de todo esto, se cuenta con un **Canal ético** con el que se asume el compromiso de brindar todas las vías que permitan comunicarse a las personas trabajadoras, clientes u organizaciones de manera anónima o directa con la CVMC y les hagan llegar sus sugerencias, denuncias o cualquier acto que vaya en contra de la legislación vigente.

Por último, durante el ejercicio del año 2023 se ha elaborado un **Manual de bienvenida** que se entregará a los nuevos empleados, esta acción forma parte del plan de comunicación interna que se presentó en 2020 por parte de la Dirección de Comunicación.

6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El análisis de materialidad permite identificar los “temas materiales” más relevantes en el contexto de la Sostenibilidad, para la organización. Dichos temas representan los impactos más significativos el medio ambiente y las personas, entendiendo la sostenibilidad no solo con una perspectiva económica sino social, de buen gobierno y medioambiental. A partir de este análisis, es posible desarrollar una propuesta que considera las necesidades y expectativas los principales grupos de interés sobre los distintos servicios ofrecidos por la compañía. Durante el año 2023, se ha realizado un ejercicio de materialidad con las partes interesadas de la empresa, arribando a la matriz de materialidad en la que se exponen los temas materiales críticos para las partes interesadas.

El análisis de materialidad ha seguido el siguiente proceso:

- 1- Identificación de los temas potencialmente materiales y principales grupos de interés.
- 2- Realización de una encuesta a los grupos de interés de la CVMC a través de un formulario online para priorizar los temas materiales.
- 3- Presentación de los resultados y elaboración de la matriz de materialidad.
- 4- Validación de los temas materiales por parte del equipo de Calidad y Medioambiente y la Dirección de la empresa.

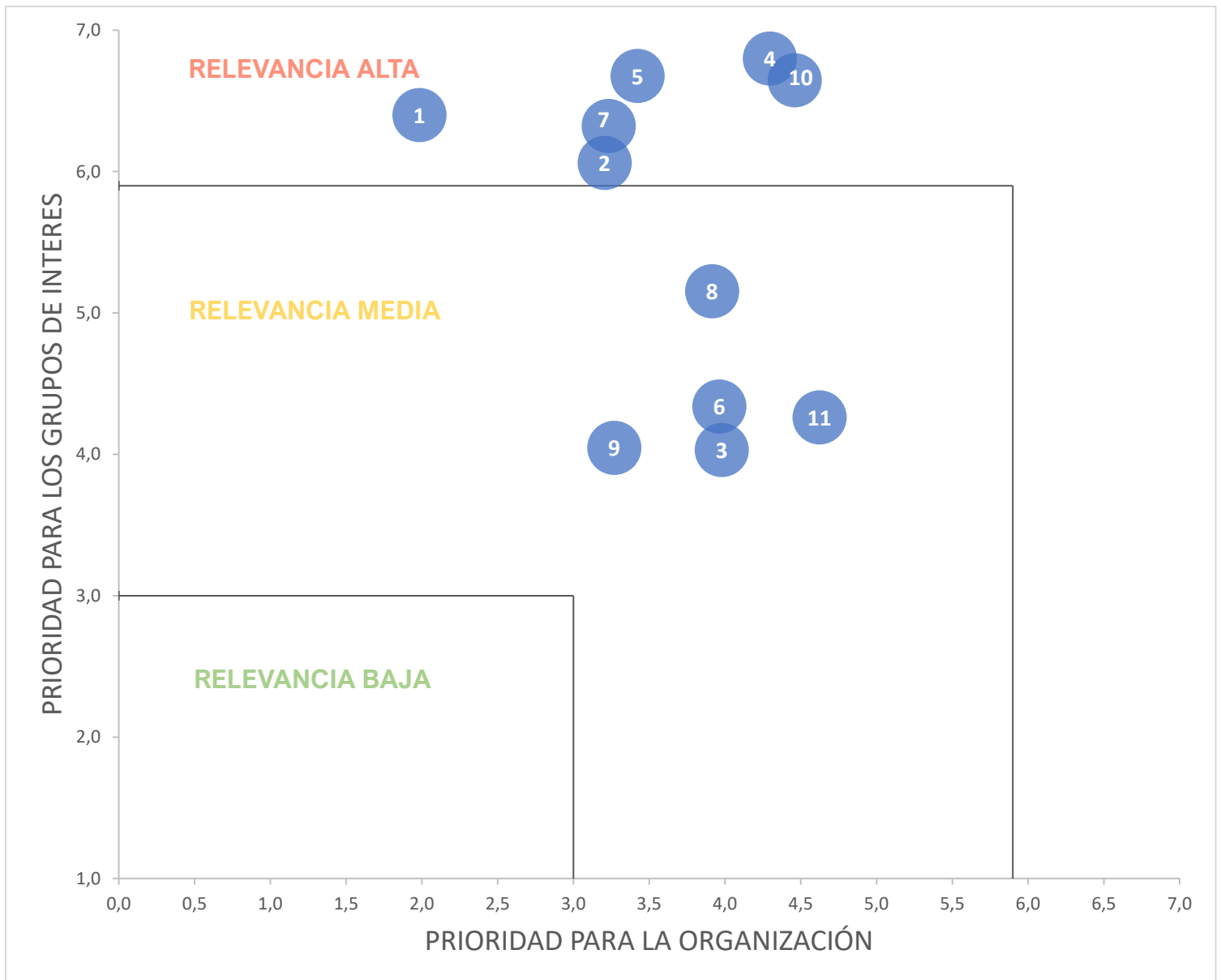
Se identificaron como grupos de interés internos de la organización los siguientes:

- Personas trabajadoras
- Órganos de gobierno y control

Como grupos de interés externos a la organización se identificaron:

- Proveedores
- Instituciones Públicas
- Público (audiencia)
- Competencia
- Universidades y centros de enseñanza
- Organizaciones con fines sociales
- Comunidades locales
- Asociaciones deportivas y culturales

La matriz resultante proporciona una visión estratégica para establecer metas y objetivos que nos permiten abordar los desafíos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad, poniendo foco en lo prioritario, garantizando una mejor utilización de los recursos.



Del análisis de materialidad realizado, se detectaron 11 temas materiales, clasificados por las partes interesadas internas y externas como “críticos”. El análisis se ha enfocado en ellos y se han vinculado a un ODS.

La siguiente tabla muestra la valoración por parte de nuestros grupos de interés de los diferentes temas materiales:

ÁREAS TEMÁTICAS	TEMA MATERIAL	VALORACIÓN MEDIA <i>Partes interesadas internas/Partes interesadas externas</i>
Social	Privacidad y bienestar del cliente (1)	6,4
Social	Seguridad de los datos (2)	6,1
Social	Reputación corporativa (3)	4,0
Social	Capital humano, salud y seguridad del personal trabajador (4)	6,8
Medio Ambiente	Emisiones de gases de efecto invernadero (5)	6,7
Medio Ambiente	Abastecimiento y eficiencia de materiales (6)	4,3
Medio Ambiente	Gestión de la energía (7)	6,3
Medio Ambiente	Oportunidades en tecnologías limpias (8)	5,2
Gobernanza	Gestión del riesgo sistémico (9)	4,0
Gobernanza	Ética empresarial / buen gobierno corporativo (10)	6,6
Gobernanza	Comportamiento competitivo (11)	4,3

De los 11 temas materiales totales, 6 han salido con relevancia alta, ya que su puntuación es superior o próxima a 6. Estos son los temas por los que la organización debería empezar en su estrategia de sostenibilidad:

ÁREAS TEMÁTICAS	TEMA MATERIAL	VALORACIÓN
Social	Capital humano, salud y seguridad del personal trabajador (4)	6,8
Gobernanza	Ética empresarial / buen gobierno corporativo (10)	6,6
Medio Ambiente	Emisiones de gases de efecto invernadero (5)	6,7
Medio Ambiente	Gestión de la energía (7)	6,3
Social	Seguridad de los datos (2)	6,1
Social	Privacidad y bienestar del cliente (1)	6,4

A su vez, y como parte del compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, se han alineado los temas materiales con los 5 ODS más relacionados:



A continuación, se describen los comentarios destacados de los grupos de interés (trabajadores, proveedores, grupos externos) sobre la gestión y desempeño de la organización en cuanto a aspectos sociales, ambientales y de gobernanza. Los comentarios fueron recogidos durante la consulta para la determinación de temas materiales y cuestiones de sostenibilidad.

Con respecto a los temas ambientales, se destacan las siguientes cuestiones a mejorar y relativas al desempeño de la organización y acciones que se pueden implementar:

- Gestión de la energía: se ha destacado que muchos de los sistemas de aire acondicionado y calefacción son poco eficientes desde el punto de vista energético, lo que supone un mayor consumo de energía.
- Fomentar prácticas de movilidad individual sostenible.
- Plan de comunicación sobre los objetivos y acciones ambientales de la organización.
- Implementación de tecnologías sostenibles como la instalación de paneles solares que contribuyan a la autosuficiencia energética.

Las partes interesadas señalan las siguientes cuestiones sociales a mejorar:

- Invertir en mejorar el plan de formación continua de los trabajadores para el aprovechamiento del capital humano.
- Implementar acciones relacionadas con el bienestar laboral, encaminadas a promover la conciliación familiar y la salud mental de los trabajadores.
- Fortalecer la privacidad y seguridad de los datos.
- Procesos de estabilización de la plantilla ya que actualmente los trabajadores se enfrentan a desafíos debido a la incertidumbre sobre la duración de sus contratos. Algunos sufren las consecuencias de no tener claridad sobre cuánto tiempo podrán mantener sus empleos.
- Potenciar el valenciano como idioma.
- Implementar programas diversos, orientados a diferentes segmentos de población con carácter concienciador. Así mismo, comunicar actividades que realizan las ONG en la Comunidad Valenciana a modo de agenda para permitir un espacio de difusión.

Finalmente, las acciones y oportunidades de mejora detectadas por las partes interesadas en materia de gobernanza son:

- Mejorar la conducta del gobierno corporativo, especialmente la ética empresarial, para incrementar la satisfacción de los empleados y garantizar un buen ambiente laboral.
- Fomentar la imagen social y posicionamiento ante la audiencia desde una gestión de buen gobierno, con contenidos comprometidos socialmente, informaciones objetivas y diversas, atención a los colectivos minoritarios, así como la defensa de la lengua propia.
- La cuestión financiera es claramente mejorable, aunque la responsabilidad es compartida con el Gobierno Valenciano.

7. NUESTRA CULTURA CORPORATIVA RESPONSABLE

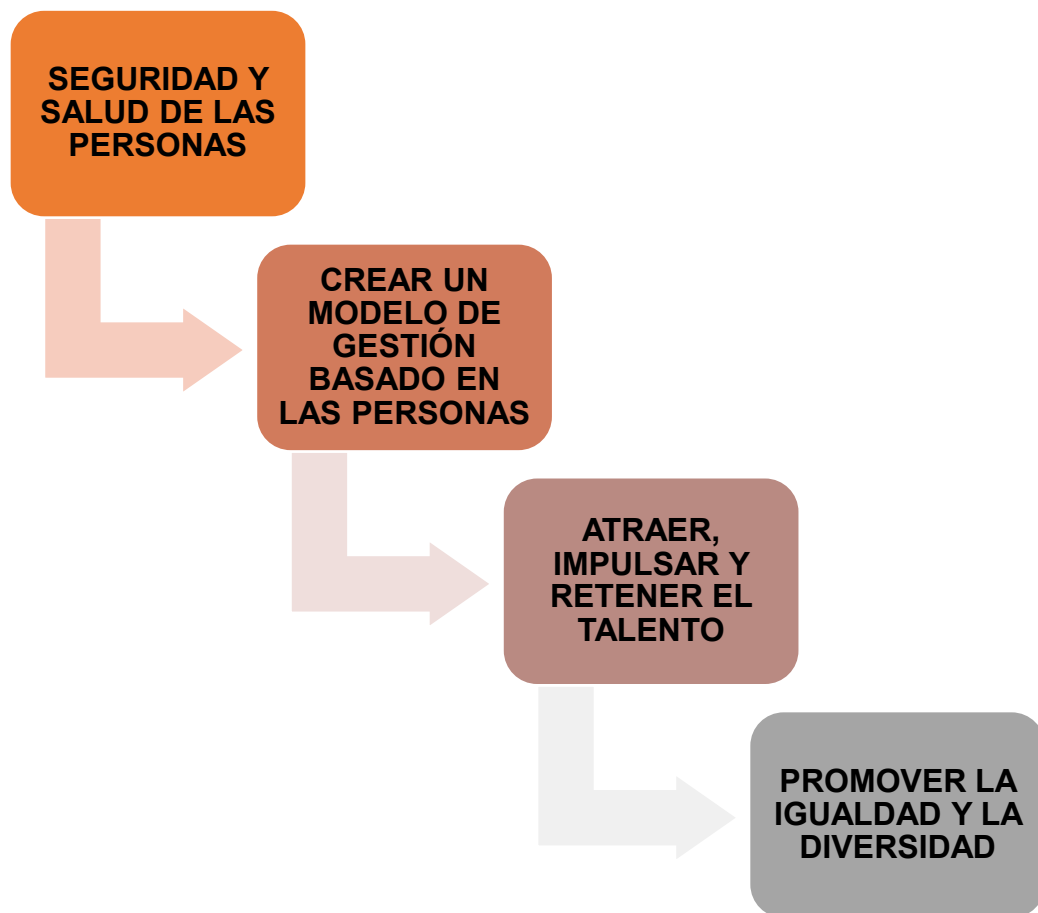
La base de esta cultura responsable es establecer y respetar los valores compartidos, la diversidad, la inclusión y el sentido de pertenencia.

Finalmente, asegurando el compromiso y transparencia, la CVMC cuenta con un correo electrónico para establecer contacto con la organización y que está disponible para todas las partes interesadas internas y externas:

Contacta con Nosotros - canaletic@cvmc.es

Para la compañía, las personas son su principal activo y un pilar fundamental en su negocio y por ello se esfuerza en mantener un ambiente de respeto, tolerancia y colaboración, por entender su repercusión en la satisfacción de las personas y por su impacto en la eficacia de la organización en su conjunto.

Algunas de las directrices de la CVMC en materia de Gestión de Personas son:

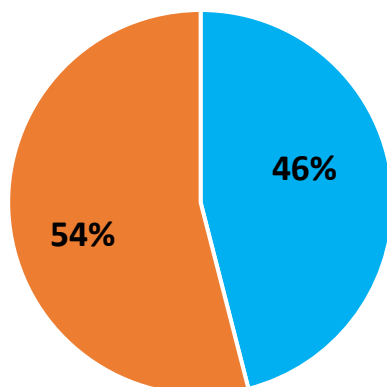


La organización en su empeño de contribuir en la mejora del bienestar de los trabajadores empezará a realizar a partir de 2024 encuestas de clima laboral, ya que esto permite a la CVMC progresar en la relación con el trabajador al ser tomado en cuenta, conocer las opiniones de los empleados sobre el ambiente laboral y las condiciones de trabajo y, además, permiten detectar áreas de mejora.

A cierre de ejercicio 2023 la compañía contaba con una plantilla de 564 personas distribuida de la siguiente forma:

Número total de empleados (2023)		
Mujeres	Hombres	Total
262	302	564

% de Mujeres vs Hombres año 2023



■ Mujeres ■ Hombres

A continuación, se muestran una serie de tablas, las cuales nos dan información sobre cómo está organizada la CVMC:

Número de personas trabajadoras por categoría profesional (2023)			
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos (Incluye Presidente C.R, Funcionarios Sec. C.R. Sec. C. Ciudadanía)	8	2	10
Coordinadores	31	30	61
Administrativos- Ayudantes	37	45	82
Otros: técnicos	226	185	411
Total	302	262	564

Número de personas trabajadoras por rango de edad (2023)			
Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
<30	9	3	12
30-50	98	136	234
>50	195	123	318
Total	302	262	564

Número de personas trabajadoras por tipo de contrato (2023)			
Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	8	4	12
Contrato temporal	292	258	550
Contrato a tiempo parcial	2	0	2
Total	302	262	564

Número de personas trabajadoras por modalidad de contrato y edad (2023)				
Número de personas trabajadoras con contrato	<30	30-50	>50	Total
Contrato indefinido	0	6	6	12
Contrato temporal	11	227	312	550
Contrato a tiempo parcial	1	1	0	2
Total	12	234	318	564

Número de contratos por modalidad de contrato y categoría profesional 2023														
Número de personas trabajadoras agrupadas por tipo de contrato	Presidente	Director General	Alta Dirección	Funcionarios	Subdirectores- Jefes Equipo	Técnicos Grupo A	Periodistas	Productores Ejecutivos	Técnicos Grupo B	Operadores	Administrativo- Ayudantes	Auxiliar Administrativo	Artistas	Total
Contrato indefinido	0	0	6	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	12
Contrato temporal	1	1	0	0	60	110	123	23	18	132	65	17	0	550
Contrato a tiempo parcial	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Total	1	1	6	2	61	114	123	23	18	133	65	17	0	564

Comparación salario promedio desagregado por sexos		
Remuneración salarial media por sexo (€)	2022	2023
Hombres	€ 31.954,57	€ 34.087,84
Mujeres	€ 33.238,13	€ 35.255,83000
Salario mínimo interprofesional	€ 14000,00	€ 15120,000

Remuneración media sociedad 2023
34.671,83 euros

En cuanto a políticas de gestión de accesibilidad de personas con discapacidad, la gestión se realiza mediante el cumplimiento del Art. 59 del Estatuto del Empleado público, Real Decreto legislativo 5/2015, que regula el porcentaje mínimo de personas con discapacidad reservadas en las ofertas de empleo público, con el objetivo de promover su inclusión.

Número total de personas con discapacidad (2023)		
Hombres	Mujeres	Total
7	9	16
Ratio de personas con discapacidad (2023)		
Hombres	Mujeres	Total
2,31%	3,43%	2,83%

Como se muestra en la tabla siguiente no ha habido despidos en la compañía durante el año 2023:

Número total de despidos (2023)		
Hombres	Mujeres	Total
0	0	0

Atendiendo a las remuneraciones salariales medias percibidas por la plantilla, y segregada por sexo y categoría profesional. El Grupo determina los salarios a percibir por las personas trabajadoras en función de los puestos que ocupan y las categorías profesionales establecidas por el Acuerdo sobre Materias Concretas. En dicho acuerdo no se establece ningún criterio que tenga que ver con el sexo ni ninguna otra condición que no tenga que ver con el desempeño de una función o tarea de las personas trabajadoras para determinar su salario, por lo que las diferencias entre hombres y mujeres percibidas se deben a otros factores, como pueden ser el hecho de que las mujeres ocupen una mayor proporción de los puestos de mayor responsabilidad.

Como también puede observarse, todos los salarios percibidos por las personas trabajadoras del grupo se encuentran por encima del estipulado como salario mínimo interprofesional, de manera que se da cumplimiento a los requisitos legales establecidos a este respecto.

Respecto a la remuneración de las personas empleadas, se cuenta con la siguiente información:

Remuneración salarial media por sexo y rango de edad (€)		
Sexo	2022	2023
Hombres	31.954,57€	34.087,84€
Mujeres	33.238,13€	35.255,83€
Ratio salarial (Ratio salarial=salario mujer/salario hombre)	1,04	1,03
Remuneración más baja de las personas trabajadoras de la entidad	20.761,58€	21.384,36€
Salario mínimo interprofesional	14.000,00€	15.120,00€
Rango de edad	2022	2023
<30	29.777,95€	33.567,84€
30-50	33.695,65€	35.495,52€
>50	31.862,95€	33.914,64€
Salario mínimo interprofesional	14.000,00€	15.120,00€

Remuneración salarial media por categoría profesional y sexo (€)			
	2023		
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidente	66.619,68 €	71.449,59 €	69.034,64 €
Director General	67.212,12 €	0,00 €	67.212,12 €
Alta Dirección	57.373,22 €	57.879,96 €	57.593,25 €
Funcionarios	80.872,71 €	0,00 €	80.872,71 €
Subdirectores-Jefes Equipo	44.542,95 €	44.447,87 €	44.497,52 €
Técnicos Grupo A	36.454,58 €	36.270,09 €	36.354,56 €
Periodistas	35.881,42 €	36.029,67 €	35.968,94 €
Productores Ejecutivos	36.121,36 €	36.279,51 €	36.237,89 €
Técnicos Grupo B	31.843,38 €	30.431,43 €	31.388,13 €
Operadores	27.017,81 €	26.651,50 €	26.936,43 €
Administrativo-Ayudantes	26.669,44 €	27.031,64 €	26.849,64 €
Auxiliar Administrativo	21.454,02 €	21.942,69 €	21.825,79 €
Artistas			
Salario mínimo interprofesional	15.120,00 €	15.120,00 €	15.120,00 €

El Grupo CVMC, materializando su compromiso de cumplir con la legislación vigente y de velar por la salud y seguridad de su plantilla, se acoge a la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno, que asume todas las especialidades.

El Servicio de Prevención Ajeno está constituido por profesionales expertos en la materia, que cuentan con las competencias exigidas, y actúan y dedican sus esfuerzos conforme a lo establecido por el Real Decreto 39/1997 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Debido al volumen de personas empleadas con el que cuenta, el Grupo CVMC, por su parte, debe constituir Comités de Seguridad y Salud y otros Comités para ordenar y controlar las relaciones sociales internas. A este efecto se han constituido los siguientes comités:

- Comité de empresa, que ha mantenido en 2023 un total de 28 reuniones.
- Comisión de seguimiento de bolsas de trabajo.
- Comisión de horarios, constituida en noviembre de 2021.
- Comisión de formación
- Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Constituye, por tanto, el órgano de encuentro entre los cinco representantes de las personas trabajadoras y 5 representantes de la empresa, de tal manera que se desarrolle la participación equilibrada en materia de prevención de riesgos. El funcionamiento del Comité se ciñe al reglamento interno establecido a tal efecto, reuniéndose de forma periódica cada tres meses como mínimo, previa convocatoria a todas las personas convocadas que incluye las cuestiones a tratar durante la sesión a celebrar. Durante el ejercicio 2023 se celebraron 3 reuniones en total. Finalmente, todas las cuestiones tratadas durante las sesiones se recogen posteriormente en acta, que deberá haber sido consensuada entre las partes y cuya aprobación tendrá lugar en la siguiente reunión.

La metodología para la detección de los posibles riesgos laborales en los puestos de trabajo que se desarrollan en las instalaciones del Grupo CVMC consiste en una investigación de estos, así como de los accidentes producidos para analizar la necesidad de plantear medidas preventivas, y la posterior comunicación permanente con el CSS para que ponga en marcha un plan de actuación ante dicha casuística. Hoy en día, no se han detectado peligros significativos en los puestos de trabajo siendo todos los detectados como leves. Entre las actividades detectadas y recogidas en el Plan de Prevención CVMC-SAM se encuentran:



En la actualidad, el Grupo CVMC ha desarrollado y puesto en marcha una plataforma digital para mejorar la comunicación a nivel interno, tratando que sea un espacio donde las personas trabajadoras puedan comunicar sus inquietudes, así como para establecer un seguimiento y tratamiento adecuado de las mismas.

No obstante, existen otras vías de comunicación, a través de las cuales la plantilla pueda transmitir sus inquietudes, consultas, quejas, sugerencias, etc. a los responsables correspondientes, como pueden ser: página web, intranet, tableros de anuncios, buzones de sugerencias, etc.

A continuación, se presentan los resultados de indicadores de accidentes de trabajo, así como los índices de frecuencia y gravedad y las enfermedades profesionales, desagregados por sexo:

Número Total de accidentes de trabajo			
Nº total accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Nº de accidentes fatales (víctimas mortales)	0	0	0
Nº de accidentes con baja	2	1	3
Nº accidentes sin baja	3	5	8
Total	5	6	11

Índice de frecuencia (2023)		
Hombres	Mujeres	Total
2,30	1,15	3,45

En cuanto al número total y porcentaje de personas trabajadoras cubiertas por algún tipo de convenio durante el ejercicio 2023, no existe un convenio colectivo de aplicación, sino que todo el personal está cubierto por el Acuerdo de Materias Concretas a nivel de empresa, por lo que no se muestran datos de personal cubierto por convenios por país.

El acuerdo de materias concretas que suscribe la organización, cubre al 100% de su plantilla, establece el compromiso del cumplimiento de la legislación aplicable en materia de empleo, organización del tiempo de trabajo y salud y seguridad laboral y define las medidas y metodologías a seguir en relación a dichas cuestiones a nivel interno, además de establecer la sistemática de participación, consulta y negociación con la plantilla, tal y como se describe en el apartado Salud y Seguridad y Relaciones Sociales.

8. NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

El enfoque o principio de precaución se introdujo a través de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la Organización de Naciones Unidas y recoge lo siguiente: “Para proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar el criterio de precaución de conformidad con sus capacidades. Si se genera un riesgo de daño grave o irreversible, no deberá utilizarse la falta de certeza científica absoluta para posponer la adopción de medidas eficaces en función de los costes e impedir la degradación del medio ambiente”.

El Grupo CVMC dispone, dentro del departamento de explotación e ingeniería, recursos humanos y económicos dedicados a la prevención de riesgos ambientales como a gestionar correctamente los residuos dentro de la organización, adquirir productos más amigables con el medio ambiente, poseer medios para control de aspectos ambientales. La identificación de los efectos e impactos previsibles que puedan tener las actividades desarrolladas por el Grupo CVMC sobre el medio ambiente son identificados únicamente en su análisis de contexto. La organización no posee un documento específico para identificar sus aspectos ambientales de sus actividades y determinar su categorización como significativos o no. El Grupo CVMC posee intenciones de desarrollar mecanismos de gestión medioambiental durante los próximos ejercicios.

El Grupo CVMC, dada su naturaleza de entidad pública, actualmente no llevan a cabo evaluaciones de impacto ambiental de sus actividades, o sobre su cadena de suministro, por lo que no se dispone, por no considerarse necesario, de sistemática para conocer los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Sin embargo, desde su constitución, sus adquisiciones de servicios, suministros y obras están sujetas a dos modelos regulatorios diferenciados, establecidos para la contratación pública y otros procedimientos de contratación. Mientras que los bienes y servicios ordinarios se rigen por las condiciones establecidas para la contratación pública. Finalmente, los contenidos audiovisuales, al ser contratos excluidos de la Ley de Contratos del Sector Público se contratan conforme a la legislación mercantil como práctica generalizada de los medios públicos audiovisuales europeos, pero siempre aplicando los principios de la contratación pública (Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014).

El Grupo CVMC posee una política ambiental no documentada, alineada con su misión visión y valores, que los han motivado a llevar a cabo proyectos en materia medioambiental como por ejemplo la instalación de contenedores por toda la casa para selección de residuos, incorporación de vehículos eléctricos, sustitución de luces por led. También se han realizado campañas de concienciación medioambientales desde el departamento de Comunicación: política de no impresión de papel y uso de papel reciclado, fomento de movilidad más sostenible (compartir vehículos, utilizar otros medios de transporte más amigables con el medio ambiente), y uso consciente de la energía, apagando luces y equipos que se encuentren encendidos innecesariamente.

Si bien es importante promover prácticas responsables con el medio ambiente, la obligación de tener una política de gestión medioambiental documentada no es necesaria para todos los contextos. Las organizaciones deben tener la libertad de evaluar sus propias necesidades y recursos, tomando decisiones informadas sobre cómo contribuir de manera adecuada y sostenible al cuidado del entorno en el que operan.

La política no se encuentra documentada, ni se posee un Sistema de Gestión ambiental certificado, porque hasta la actualidad el Grupo CVMC no posee obligación de implantar con un Sistema de Gestión basado en estándares como ISO 14001:2015, ni tampoco se considera desde el Comité de Dirección que se realicen actividades que impacten gravemente sobre el medio ambiente.

La organización declara aplicar el principio de precaución ambiental en el desarrollo de su actividad, y en la gestión de su actividad, más allá que estos mecanismos no se encuentren documentados. Sin embargo, se establecen los compromisos específicos adquiridos en relación con cuestiones medioambientales así como el enfoque preventivo y de atención al principio de precaución aplicados por el Grupo CVMC se encuentran recogidos en sus procedimientos de compras y subcontratación, la “Carta de Valores para los contenidos Infantiles y Juveniles”, el Libro de Estilo, así como en el Artículo 5, sobre principios que deben tenerse en cuenta en la prestación del servicio público, de la Ley 6/2016, de 15 de julio, que reza lo siguiente:

“t) Promover el conocimiento del patrimonio cultural, natural y ambiental de la Comunitat Valenciana.

x) fomentar el conocimiento, la salvaguarda y el respeto de los valores ecológicos, paisajísticos y de protección del medio ambiente”.

La información recopilada y presentada a continuación sobre cuestiones ambientales hace referencia a los datos consolidados correspondientes al Grupo CVMC, basada en un diagnóstico previo de la situación, un análisis del contexto y en un análisis de los impactos ambientales reales y potenciales asociados a sus actividades.

En cuanto al aseguramiento del cumplimiento de la legislación, el Grupo CVMC cuenta con un departamento jurídico que le presta apoyo en la identificación y evaluación del cumplimiento legal aplicable a las mismas en materia de medio ambiente, que les proporciona información sobre aquella normativa a la que ya se está atendiendo y con la que se cumple, o aquella que se encuentra en trámite de cumplimiento. A este respecto, la legislación medioambiental aplicable al Grupo CVMC puede encontrarse en el siguiente enlace:

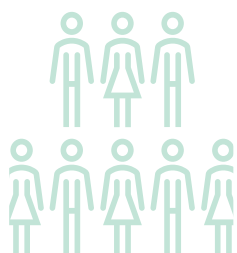
[Normativa, políticas, planes y programas ambientales - Generalitat Valenciana \(gva.es\)](https://www.gva.es/normativa-politicas-planes-y-programas-ambientales)

La organización no dispone de un mecanismo documentado para control y seguimiento de normativa ambiental, sin embargo, cuenta con un departamento jurídico cuya función principal es asegurar el cumplimiento de toda la normativa vigente aplicable a el Grupo CVMC.

Durante el periodo 2023, el Grupo CVMC realiza campañas de Responsabilidad Social Corporativa con el objetivo de fomentar sus valores, colaborar con la sociedad y fomentar el desarrollo sostenible. Se desarrollaron siguiendo 4 pilares:

Fomento de la vida saludable y del deporte

- À Punt regala camisetas de deporte con el logotipo de la empresa a todos los trabajadores que participen en carreras o formen parte de federaciones o asociaciones deportivas.

Fomento de la diversidad

- À Punt regaló camisetas con el logotipo de la empresa a todas las personas que subieron a la carroza del Orgull, una acción que busca mostrar como valor el respeto a la diversidad y a la identidad sexual.

Fomento de la sostenibilidad y el respeto al medioambiente

- Utilizar las impresoras con conciencia: imprimir solo lo necesario
- Apagar ordenadores cuando acaba el turno laboral
- Separación de residuos y reciclaje de papel
- Botellas de metal para beber con el logo de la empresa, para que no se usen vasos de un solo uso
- Fomento de la conciencia medioambiental: apagar luces y cerrar grifos en los baños
- Compartir coche para venir a trabajar

Cambio climático:

El Grupo CVMC trata de prevenir, reducir y reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente a través de la reducción de consumos y del fomento del reciclaje, lo que evita emisiones por consumos de nuevos materiales o por tener que emplear más materias primas para conseguir los mismos objetivos finales.

Estas medidas favorecerán la reducción de consumos y el uso eficiente de recursos, lo que puede traducirse en una disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las actividades del Grupo CVMC, intentando así disminuir su contribución al cambio climático.

Para lograrlo se emprendieron durante el ejercicio 2023 en materia de medioambiente las siguientes acciones:

- ✓ Sustitución de luminarias incandescentes y fluorescentes por luminarias LED de consumo más eficiente.
- ✓ Para los platós de iluminación, se ha adquirido una dotación de focos tipo Fresnel de tecnología Led que permiten crear efectos luminosos con menor consumo.
- ✓ Alquiler de coches híbridos y eléctricos para mejorar el consumo de gasolina.
- ✓ Auditoría energética en la instalación con objeto de conocer su eficiencia energética y adoptar medidas para mejorarla.
- ✓ Campañas para el fomento de la sostenibilidad y el medio ambiente.

- ✓ Convenios de colaboración para fomentar la educación ambiental.

Se presenta el cálculo de toneladas de CO₂ equivalente del Grupo CVMC:

Toneladas de CO ₂ equivalente			
Alcance	Tipo de emisión	2022	2023
Alcance 1	Emisiones directas (T CO ₂ eq)	116,27	90,19
Alcance 2	Emisiones indirectas (T CO ₂ eq)	1822,96	1104
Total		1939,23	1194,19

Nota: Dicha información se obtiene utilizando las herramientas de cálculo de huella de carbono para organizaciones cuyo alcance es 1 y 2 de la Oficina Española de Cambio Climático. El cálculo se realiza únicamente a modo informativo. La organización considera como fuente de GEI el edificio central de actividades y los vehículos de la flota.

Con el fin de reducir o controlar las emisiones de GEI de la organización se han alquilado coches híbridos y eléctricos para los desplazamientos del personal. También, se han sustituido luminarias incandescentes y fluorescentes por luminarias LED cuyo consumo energético es más eficiente suponiendo un mayor ahorro energético; además, durante el año 2023 se finalizó la auditoría energética de la instalación, con el objeto de conocer la eficiencia energética y, adoptar medidas de mejora como las ya planteadas. El Grupo CVMC no posee aún objetivos ambientales asociados a la reducción y control de su huella de carbono al no disponer de recursos dedicados específicamente a la gestión ambiental de las actividades que desarrollan.

Contaminación:

Ya que la organización considera que no posee actividades que generen contaminación lumínica o acústica ambiental, dichos datos no son controlados por la organización, únicamente se verifican desde la perspectiva de eficiencia energética y cumplimiento de la normativa vigente sobre equipos industriales.

Economía circular y prevención y gestión de residuos y Uso sostenible de recursos:

Las medidas de prevención establecidas tienen que ver con la reducción continua del consumo de las materias primas y recursos a emplear en la producción de servicios, así como con el reciclaje de los residuos generados en el desempeño de la actividad del Grupo CVMC.

La organización gestiona todos sus residuos con proveedores externos (Vareser y Pre-zero), los cuales se comprometen a gestionarlos acorde a los requisitos legales vigentes y proveerle a la organización las evidencias correspondientes de su correcta gestión según sean requeridas.

Se presentan a continuación los indicadores sobre la generación de residuos durante 2022 y 2023, así como sobre el reciclaje de estos. Es importante mencionar que no hubo recogida excepcional de residuos no peligrosos (tales como envases, metales, etc.) ya que estos fueron recogidos durante el 2022. Así mismo, los residuos asimilables a domiciliarios corresponde a la suma de residuos voluminosos y residuos inertes.

Residuos No Peligrosos (Tn)					
2022	Plásticos	Papel y Cartón	Residuos asimilables a domiciliarios	Poda	RAEE
TOTAL	0,866	2,245	17,85	8,8	3,54
2023	Plásticos	Papel y Cartón	Residuos asimilables a domiciliarios	Poda	RAEE

TOTAL	1,134	2,728	31,82	5,52	7,35
-------	-------	-------	-------	------	------

Residuos Peligrosos (Tn) - Recogida excepcional						
2022	Aceite usado motor	Aguas aceitosas con hidrocarburos	Disolventes halogenados	Envases metálicos contaminados	Envases plásticos contaminados valorizables	Tubos fluorescentes y lámparas de mercurio
TOTAL 2022	0,042	0,018	0,031	0,053	0,027	0,028
2023	Aceite usado motor	Aguas aceitosas con hidrocarburos	Disolventes halogenados	Envases metálicos contaminados	Envases plásticos contaminados valorizables	Tubos fluorescentes y lámparas de mercurio
TOTAL 2023	0	0	0	0	0	0,025

*Nota: Los retiros considerados como excepcionales son aquellos que se realizan por necesidades puntuales, no son residuos que se generan de forma regular.

Residuos No Peligrosos (Tn) - % Reciclado				
	2022		2023	
	Residuos No Peligrosos	Residuos No Peligrosos No Reciclados	Residuos No Peligrosos	Residuos No Peligrosos No Reciclados
TOTAL	136,811	33,306	48,552	31,821
% Reciclado	75,65%		34,46%	

Residuos Peligrosos (Tn) - % Reciclado				
	2022		2023	
	Residuos Peligrosos	Residuos Peligrosos No Reciclados	Residuos Peligrosos	Residuos Peligrosos No Reciclados
TOTAL	0,199	0,199	0,025	0,0
% Reciclado	0%		100%	

Nota: La organización durante el periodo 2022 no genera residuos peligrosos.

Se presentan a continuación una relación de los consumos de 2022 y 2023, lo que permite la comparación con el ejercicio anterior:

Consumos de recursos	2022	2023
Total consumo de agua (m ³)	6000	7982,28
Total consumo de gas natural (m ³)	0	0
Total consumo eléctrico (KWh)	4.260.242	4.067.675

NOTA: El consumo de agua proviene exclusivamente de las redes de abastecimiento, no disponiendo de captaciones propias. Para los periodos 2022 y 2023 el grupo CVMC confirma que no utiliza gas natural dentro de sus instalaciones. No disponemos de los datos de nuestros consumos indirectos, ya que debido a la actividad que desarrollamos son difíciles de recoger. El contrato actual de suministro de energía especifica que el 100% de la energía será de origen renovable.

Consumo de recursos (Combustibles)	2022	2023
Gasolina	39.994,46	33.626,31
Diesel	8.080,54	5.835,32

NOTA: Los combustibles listados en el cuadro anterior son utilizados en los vehículos de la organización y, en menor medida, en el generador de emergencia.

Consumo de materias primas principales	2022	2023
Consumo total de papel (Nº de folios)	767.500	500.000

Dado que no existe un sistema de gestión ambiental que homogenice y recopile la información sobre el desempeño ambiental de la organización actualmente, solo se ha considerado como materia prima principal el papel. Debido a lo anterior, no se han contemplado medidas concretas dirigidas a mejorar la eficiencia en el uso de las materias primas.

La organización no posee servicio de catering, comedor donde se elaboren alimentos o campañas que involucren la preparación de comidas (desayunos, días de fruta, etc.). Únicamente dispone de máquinas expendedoras cuyo control y mantenimiento es realizado por un proveedor externo, por lo que no se han emprendido medidas específicas en cuanto al desperdicio de alimentos.

Protección de la biodiversidad:

Con relación a la protección del medio ambiente y el cumplimiento de la legislación en este ámbito, el Grupo CVMC no ha emprendido acciones específicas para la protección de la biodiversidad. Este hecho se debe a que los emplazamientos productivos se encuentran todos ubicados en zonas urbanas y ninguna de las zonas colindantes es un área natural protegida, ni se encuentra bajo la protección de otras figuras administrativas, por lo que se considera que el riesgo de generar impactos directos e indirectos sobre la biodiversidad es prácticamente nulo.

No obstante, sí que se han establecido convenios de colaboración con entidades que velan por la protección del medio ambiente y la biodiversidad (consultar apartado "Acción social - Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible").

9. NUESTRA GESTIÓN DE UNA CADENA DE VALOR SOSTENIBLE

Para la CVMC la sostenibilidad empresarial es uno de los pilares básicos ya que ayuda a la organización a economizar recursos energéticos aprovechando los recursos más cercanos e implementando los principios de la economía circular asumiendo que la materia es limitada intentando devolver al ecosistema una parte de lo que se consume.

Las evidentes consecuencias del cambio climático y de la actividad humana en la Tierra llevan a tomar medidas que permitan vivir en un entorno lo más saludable posible. Todo negocio debe tener en cuenta los límites ambientales, pues contaminar y deforestar sin responsabilizarse ya no es un modo válido para crecer. Todas las estrategias son complementarias y sirven al mismo objetivo, la Sostenibilidad es una cuestión integral, que atañe a toda la estructura organizativa.

Actualmente no existe en la compañía ninguna política formal de desconexión laboral, ni medidas aplicadas al respecto, porque formalmente se establecen las jornadas y los horarios de trabajo en el Acuerdo de Materias Concretas, el cual se encuentra contractualizado, y de momento no es considerado necesario disponer de dicha política.

En cuanto a horarios de trabajo, se alinean acorde a lo establecido en el Acuerdo de Materias Concretas y dependerán del tipo de actividad que el empleado deba realizar. Aunque debido a la particularidad del trabajo que se desempeña en la organización, se puede variar la programación, alterando de esta forma el tiempo de comunicación al personal, sin embargo, dentro del Convenio colectivo, de CVMC y SAMC, en su Capítulo 3 (artículos 21 y 22), se recogen los diferentes horarios de trabajo aplicables en el Grupo:

- **Horario burocrático:** aplicable a todo el personal que no intervenga directamente en la prestación del servicio. Se desarrolla con carácter general de lunes a viernes, en horario de mañana y una tarde. Cuenta con medidas de flexibilidad en la hora de entrada y salida de 1 hora diaria.
- **Horario fijo:** establecido con carácter permanente para el personal directamente relacionado con la prestación de servicio.
- **Horario rotativo:** aplicable a aquellos puestos que funcionan bajo un régimen de turnos de trabajo. Tendrán preferencia para el cambio de turno, siempre que la organización lo permita, aquellos trabajadores que tengan hijos o hijas menores de 12 años tengan personas dependientes a su cargo, estén en proceso de técnicas de reproducción asistida o estén en proceso de adopción.
- **Horario de fin de semana:** establecido para atender las necesidades del fin de semana, en el que la jornada se distribuye en tres días, dos de los cuales habrán de ser sábado y domingo.
- Además, se establece que los trabajadores o trabajadoras con hijos en edad escolar tendrán derecho a flexibilizar su horario, previa solicitud y autorización, para asistir a las tutorías que tengan lugar en su horario laboral.
- Para aquellas personas trabajadoras del Grupo que tengan en común hijos o hijas menores de 12 años o con personas dependientes a su cargo, también tendrán prioridad para no trabajar uno de ellos en día festivo.

De esta forma, se materializan los compromisos adquiridos en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.

Es necesario destacar que debido a la situación de emergencia sanitaria derivada de la aparición del COVID-19, se implantó la modalidad de teletrabajo en todos los puestos cuya actividad fuese compatible con el mismo, velando por la seguridad de las personas trabajadoras del mismo. En

esta línea de trabajo, desde CVMC y SAMC se han elaborado los Planes de Teletrabajo, que tienen por objeto la regulación de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo con carácter general, así como para las situaciones de crisis o riesgo grave de afectación de la integridad y la salud de las personas trabajadoras, con la finalidad de asegurar la continuidad del servicio.

Estos Planes de Teletrabajo pretenden conseguir:

- Impulsar y fomentar el trabajo en términos de objetivos y de tiempo de presencia en el centro de trabajo.
- Aumentar el compromiso con la calidad del trabajo y potencias la productividad.
- Reducir los costes a través de la optimización de espacios y otras medidas.
- Avanzar en la modernización, digitalización y conectividad de la administración.
- Contribuir a la culturización digital de la organización.
- Aumentar el compromiso y el nivel de motivación del personal.
- Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para hacer el trabajo desde el domicilio, todo ello sin disminución de la cantidad y calidad del servicio.
- Fomentar la corresponsabilidad, así como garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Reducir el tiempo total de desplazamiento del personal.
- Disminuir el impacto medioambiental y contribuir a la reducción de emisiones de gases.
- Utilizar el teletrabajo como mecanismo de prevención de riesgos laborales ante situaciones de emergencia sanitaria.

Se presentan a continuación los indicadores sobre horas de absentismo y medidas para la conciliación familiar y el ejercicio corresponsable de los progenitores del ejercicio 2023:

Comparativa días de absentismo 2022 vs 2023		
	2022	2023
Días totales de absentismo laboral	27.740	28.524
Días totales de trabajo contratado por la organización	116.185	115.974

Número Total de días de absentismo por sexo (2023)		
Hombres	Mujeres	Total días
10.692	17.832	28.524

Número de días de absentismo por categoría profesional y sexo (2023)			
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total días
Presidente del Consejo Rector			
Directora General			
Personal Alta Dirección			
Funcionarios			
Subdirectores-Jefes equipo	330	771	1.100
Técnicos/as (grupo A)	958	5.137	6.095
Periodistas	288	798	1.086
Productores/as Ejecutivas/as	1.183	3.487	4.671
Técnicos/as (grupo B)	910	494	1.404
Operadores/as	6.149	2.644	8.793
Administrativos/as-Ayudantes	786	2.848	3.634
Auxiliares administrativos/as	87	1.654	1.741
Artistas			
Total	10.692	17.832	28.524

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Todas las personas trabajadoras de Grupo CVMC que han tenido hijos o hijas durante el periodo 2023, han podido disfrutar de los permisos de paternidad y maternidad correspondientes. Pudieron aprovechar el beneficio mencionado 5 hombres (baja por paternidad) y 7 mujeres (baja por maternidad).

Medidas conciliación familiar y ejercicio corresponsable por sexo y rango de edad año 2023			
N.º empleados que se han acogido a permiso paternidad/maternidad por rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
<30	0	0	0
30-50	4	7	11
>50	1	0	1
Total	5	7	12

Datos relativos a permisos año 2023	
N.º de personas empleadas que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	10
N.º de personas empleadas que deberían haber regresado al trabajo después del permiso parental	12
N.º de personas empleadas que han regresado al trabajo después de un permiso parental y que siguen siendo personas empleadas 12 meses después	10
N.º de personas empleadas que regresaron del permiso parental en el año anterior	7

En cuanto al número de nuevas contrataciones de empleados, la siguiente tabla nos muestra la comparación entre el año 2021, 2022 y 2023:

Comparación número de contrataciones realizadas en los últimos 3 años			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2021	113	86	199
2022	113	69	182
2023	82	52	134

Igualdad:

El Grupo CVMC, establece su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización a través del desarrollo de un Plan de Igualdad acorde a la normativa vigente, el Código de Buen Gobierno, el Código de Conducta y el Libro de Estilo.

Los principios que el Grupo CVMC establece como pilares para el desarrollo de sus estrategias en esta materia y ponen de manifiesto su compromiso con el respeto hacia sus trabajadores y trabajadoras, y entre los mismos, persiguiendo un ambiente de trabajo cordial, igualitario y tolerante:

- *La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.*
- *En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los estados miembros: la directiva marco para la igualdad de trato en la ocupación (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en la ocupación (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en la ocupación.*
- *Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*
- *Por todo esto, la CVMC y la SAMC subscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las dos entidades ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.*
- *Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.*
- *Por el hecho que se pueden dar casos de doble acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo ante el acoso sexual y por*

razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

En aplicación a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se elaboró un Plan de Igualdad, cuya vigencia es de 3 años (2020-2023). Dicho Plan de Igualdad, y su Plan de Acción asociado, establecen las metas a conseguir en este ámbito, en relación con el diagnóstico inicial llevado a cabo, a través de las medidas y recursos establecidos en el mismo para lograr un ambiente organizativo igualitario en todas las áreas requeridas por la legislación, como son el área de acceso al empleo, el área de conciliación. Las medidas a emprender pueden dividirse en 4 líneas estratégicas de acción son las que siguen, entre otras:

- Línea estratégica 1: Presencia equilibrada de mujeres y hombres:
 - Elaboración anual de un mapa de empresa señalando la presencia de mujeres.
 - Inclusión del beneplácito de la comisión de igualdad en los procesos de promoción interna.
 - Inclusión en las encuestas de clima laboral de cuestiones específicas que permitan valorar situaciones de discriminación.
 - Cláusula de desempate a favor de las mujeres en igualdad de condiciones en áreas donde se encuentren infrarrepresentadas.
- Línea estratégica 2: Medidas de conciliación y corresponsabilidad (para información más detallada sobre esta Línea estratégica, consultar Capítulo “Organización del Trabajo” de este documento):
 - Elaboración de un informe anual sobre el uso de las medidas de igualdad a través de entrevistas a la plantilla.
 - Análisis semestral de las quejas y sugerencias registradas en el buzón de igualdad.
- Línea estratégica 3: Comunicación y formación en materia de igualdad de género:
 - Difusión y publicación del Plan de Igualdad entre los trabajadores y trabajadoras.
 - Revisión del cumplimiento del uso de imágenes y lenguaje no sexista.
 - Formación del personal de la Comisión de Igualdad.
 - Cumplimiento de la representación paritaria en tertulias, noticias, personas expertas, presentadores y locutores.
- Línea estratégica 4: Salud laboral desde la perspectiva de género y violencia de género:
 - Formación para la plantilla de un mínimo de dos horas sobre la violencia machista: causas, manifestaciones y recursos.
 - Realización de dos campañas anuales de sensibilización sobre violencia de género e igualdad
 - Elaboración y publicación de una guía de medidas de prevención y actuación contra el acoso y la violencia de género recogidas en el Protocolo.

Para llevar a cabo el control del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad y el seguimiento y evaluación de la efectividad de estas medidas, se establece una Comisión de Igualdad, constituida también en 4 de marzo de 2019 y de manera paritaria, y se han realizado 4 reuniones durante el ejercicio 2023.

Tras la entrada en vigor del Real decreto 6/0219, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, en materia de planes de igualdad y su registro, e igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente, el Grupo ha realizado la adaptación pertinente de su Plan de Igualdad, habiéndose incluido el diagnóstico y la auditoría retributiva como parte de este.

Cabe destacar que la CVMC y la SAMC se encuentran adheridos al “Pacto valenciano contra la violencia de género y machista” impulsado por la Generalitat desde 2019.

Gracias a la implementación en el Grupo de todas las medidas anteriormente descritas, se pretende crear un ambiente de trabajo de respeto y armonía, tanto a nivel personal de las personas trabajadoras como a nivel organizacional, lo que se traduce en un beneficio mutuo que

contribuye a proteger el bienestar y la reputación de la entidad y las personas que forman parte de esta y de las entidades que se relacionan con ella.

Se ha desarrollado también un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, aplicable al Grupo, cuyos principios de actuación incluyen:

- Tolerancia cero ante la violencia física, psíquica o verbal ejercida en el ámbito de su espacio de acción.
- Se considera cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales.
- La violencia hacia las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a esta corporación comunicativa, que deberá actuar en este ámbito, también como un referente de la sociedad en su conjunto.
- Se declara formalmente por escrito el rechazo a toda forma de acoso sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades.
- Deseo de promoción de una cultura de prevención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.
- Se comprometen a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Se comprometen a dar soporte y asesorar a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Este protocolo tiene el objetivo último garantizar un espacio libre de acoso sexual y por razón de sexo. Mientras que como objetivos específicos pueden enumerarse:

- Informar, formar y sensibilizar a los empleados y empleadas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando difusión del contenido de este texto para ayudar a identificar estas situaciones.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produjesen.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- Asegurar que toda la plantilla disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada.

También se incluyen en este documento los procesos de denuncia e investigación a aplicar en los casos en que tuviera que activarse el mismo.

De igual forma, se ha desarrollado un Protocolo para el desarrollo y la actuación de Medidas contra la Violencia de Género, cuyos objetivos son:

- Establecimiento de un procedimiento de atención y actuación en el caso de trabajadoras de la CVMC y SAMC que sufran violencia de género, así como proporcionar una mayor cobertura, atención integral y protección a las mismas. Las personas responsables de la atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género se comprometen a tratar todos aquellos aspectos relacionados con la víctima y con la celeridad, la confidencialidad y el sigilo profesional requeridos.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de prevenir y actuar con la violencia de género.

En materia de personal, de conformidad con lo establecido en el **Artículo 46 de la Ley 6/2016**, el personal laboral de la Corporación y el de sus sociedades se rige, aparte de por la legislación laboral y por el resto de las normas convencionalmente aplicables, por lo establecido en el Estatuto básico del empleado público, según los términos que este dispone, y por las leyes de presupuestos de la Generalitat en cuanto al régimen retributivo. El personal al servicio de la corporación tendrá naturaleza laboral, sin perjuicio de que pueda ser adscrito personal funcionario de la Generalitat en los términos previstos en la normativa valenciana de función pública. El personal de las sociedades que dependan de la corporación tendrá naturaleza laboral. El régimen de retribuciones del personal de la Corporación y sus sociedades se adaptará al que, con carácter general, rija para el personal al servicio de la Generalitat Valenciana, sin más excepciones que las impuestas por necesidades del servicio o características especiales del puesto de trabajo, no subsumibles en este régimen general y debidamente justificadas.

Cabe destacar que la política retributiva utilizada por el Grupo CVMC, se encuentra definida en el Plan de Igualdad, y se regula en el Acuerdo Sobre Materias Concretas, incluyendo la regulación de su actividad y estructura organizativa, el cual agrupa a todos los trabajadores y trabajadoras en cuatro grupos profesionales: A, B, C y D, asimismo viene recogida en la RPT (Relación de puestos de trabajo).

En el Plan de Igualdad vigente, ya se establecen medidas relacionadas con cuestiones sobre conciliación y corresponsabilidad, dentro de la Línea Estratégica 2, cuyo objetivo último es la articulación de medidas de conciliación y corresponsabilidad que equilibren los usos diferenciados del tiempo y la organización del trabajo entre mujeres y hombres. Para lograr este objetivo general, se determinan dos objetivos específicos, que incluyen:

- Diseñar una política de conciliación y corresponsabilidad para la plantilla, que incluye las siguientes acciones concretas a implementar:
 - ❖ Estudiar la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad en los diferentes lugares de la organización:
 - Elaborar un informe anual sobre el uso de las medidas de igualdad mediante entrevistas a la plantilla.
 - Evaluación y control de las medidas de conciliación por departamentos (se hubiera mejora, se deberá comunicar).
 - Análisis semestral de las quejas y sugerencias registradas en el buzón de igualdad.
 - Se enviará instrucción a todos los departamentos instando a que las reuniones se celebren en horario laboral, o en todo caso, en la franja horaria que sea accesible a las personas con responsabilidad de cuidado.
 - Autorización para la flexibilidad horaria para el tiempo indispensable para que el personal con hijos e hijas en edad escolar pueda asistir a tutorías si son en horario coincidente con el laboral.
 - Las solicitudes de permisos y medidas relacionadas con la conciliación serán resueltas en un término no superior a 15 días desde la presentación por escrito y motivada.
 - Todos los permisos familiares se extienden a las parejas de hecho que acrediten su convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho.
 - ❖ Establecer medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo en aquellos lugares lo permiten:
 - Se realizará un estudio para determinar los lugares de trabajo donde es viable la flexibilidad de la jornada.
 - En los lugares que se hayan determinado, se establecerá flexibilidad de entrada/salida/hora de comida con recuperación posterior del tiempo.

- Dar prioridad en el cambio de turno a las personas trabajadoras con hijos/as menores o personas dependientes a su cargo, en proceso de técnicas de reproducción asistida y adopción, siempre que la organización del trabajo lo permita.
- Preferencia en las vacaciones a personas trabajadoras con hijos o hijas en edad escolar, y, en caso de conflicto, tendrá preferencia quien tenga más antigüedad en la empresa de forma rotatoria. Si las dos personas que tienen la custodia de las personas descendientes trabajan en la empresa, solamente tendrá preferencia uno de los dos.
- Excedencia de dos meses por muerte, accidente o enfermedad de larga duración (duración prevista superior a los seis meses, según informe médico) del cónyuge o pareja de hecho con reserva de puesto de trabajo.
- En los casos en los cuales se detecten conflictos entre trabajadores y trabajadoras y sus departamentos a la hora de aplicar las medidas de conciliación y corresponsabilidad acordadas, la comisión de igualdad será órgano mediador entre la persona demandante de medidas de conciliación y el departamento correspondiente. Reglamento de resolución de conflictos.
- Posibilidad de unificar periodos de vacaciones en un solo periodo de 22 días laborables seguidos, por el cuidado de familiares de primer grado.
- Permiso no retribuido para personas en trámites de adopción y acogida, con posibilidad de unificar con el periodo vacacional.
- Preferencia de movilidad geográfica que supone un cambio de domicilio por motivos de atención a situaciones parentales relacionadas con regímenes de visita de hijos o hijas, para padres separados o divorciados donde la custodia recaiga sobre uno de los dos progenitores.
- Cambio de turno de vacaciones, con la finalidad de llegar a una conciliación real, cuando todos los dos cónyuges trabajen en la empresa y tengan a su cargo familiares de primer grado con una discapacidad de, al menos, el 50%.
- Reconocer como primer grado de parentesco a las madrastras, padrastros e hijastros.
- Fomentar la utilización de permisos por igual entre padres y madres.
- ❖ Formar a la plantilla sobre la posibilidad de uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes:
 - Definición de una estrategia de comunicación interna sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que pueden utilizar los trabajadores y trabajadoras.
 - Recopilación de información, elaboración y difusión de una guía sobre todos los permisos relativos a la conciliación y corresponsabilidad existentes.
 - Inclusión de esta información en el plan de acogida para las nuevas incorporaciones.
 - Solicitar al departamento de Recursos Humanos a final de año un informe sobre las necesidades de conciliación específicas de sus personas, las medidas adoptadas o necesarias, así como las disfrutadas efectivamente.

Formación

En lo que respecta a la formación, siguiendo los valores del Grupo CVMC, se determinan las siguientes medidas en materia de formación para todas las partes de la organización:

- Formación inicial obligatoria: todo el personal de nueva incorporación debe realizar dos formaciones, de forma previa a su incorporación al puesto de trabajo: Formación en Prevención de Riesgos Laborales a todo el personal y Formación de sistema de Dalet al personal adscrito a la Dirección de Informativos.

- Plan de Formación Anual: persigue que las personas trabajadoras cuenten siempre con información actualizada y pertinente a sus funciones, para así poder seguir cumpliendo con la legislación y mantener un servicio de calidad Incluye, entre otras materias:
 - CVMC:
 - Procedimiento administrativo (ley 39/2015 y Ley 40/2015)
 - Contratación pública
 - Excel avanzado
 - Modificaciones plan general contable
 - Reforma laboral
 - Ginpix
 - Metodologías ágiles (SRUM y KAMBAN)
 - Primeros auxilios
 - Seguridad en oficinas
 - Seguridad vial
 - Formación en igualdad
 - Curso básico de prevención
 -
 - SAMC:
 - Redacción audiovisual y habilidades frente a cámara
 - Redacción para la radio y locución
 - Redacción web y redacción en redes
 - Tecnología UHD e IP en televisión.
 - VUEJS y JavaScript
 - Administración y gestión de red
 - Análisis de audiencias y tendencias de consumo medias
 - Planificación estratégica de medios
 - Creatividad y comunicación comercial estratégica
 - Legislación y normativas audiovisuales aplicables a las producciones de SAMC y a la gestión y organización de equipos humanos de producciones audiovisuales
 - Tendencias actuales del mercado audiovisual internacional
 - Análisis de presupuesto de formatos televisivos de entretenimiento y ficción
 - Ley de contratos del sector público
 - Procedimiento administrativo
 - Curso avanzado paquete office 365
 - Primeros auxilios
 - Curso básico de prevención
 - Seguridad en oficinas
 - Seguridad vial
 - Igualdad y comunicación
 - Curso de igualdad y lenguaje inclusivo
 - Curso avanzado en consolas digitales
 - Periodismo de datos
 - Curso drones

Durante el ejercicio de 2023, las entidades que forman parte de la organización han invertido en materia de formación los siguientes recursos:

FORMACIÓN RECIBIDA POR CVCM Y SAMC AÑO 2023			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CURSO PRÁCTICO PLATAFORMA CONTRATACIÓN DEL ESTADO	1	2	3
CURS ANGLÈS NIVELL B1	0	1	1
CURS ANGLÈS NIVELL B2	0	2	2
CURS LLEI DE CONTRACTACIÓ EN EL SECTOR PÚBLIC	0	2	2
CURS PAQUET OFFICE 365	0	2	2
CURS PRÀCTIC PER A GESTIONAR LA COMPTABILITAT EN L'EMPRESA AMB MICROSOFT EXCEL	2	3	5
CURS BÀSIC PROCEDIMENT ADMINISTRATIU LLEI 39-2015 I LLEI 40-2015	0	5	5
CURS METODOLOGIES ÀGILS (SCRUM I KAMBAN)	1	2	3
CURS PRÀCTIC DE CONTRACTACIÓ EN EL SECTOR PÚBLIC	2	4	6
CURS REFORMA LABORAL	2	2	4
CURSO CURS DE CONDUCCIÓ SEGURA DE COTXES ELÈCTRICS/HÍBRIDS (28/04/2023)	7	9	16
CURSO FORMACIÓN CABEZA CALIENTE SCORPIO	11	1	12
CURSO IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL	11	14	25
CURS FORMACIÓN IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES PARA LA COMISIÓN DE IGUALDAD	2	2	4
CURS ANGLÈS NIVELL B1	1	1	2
CURS ANGLÈS NIVELL B2	0	1	1
CURS BÀSIC PROCEDIMENT ADMINISTRATIU (LLEI 39/2015)	2	4	6
CURS LLEI DE CONTRACTACIÓ EN EL SECTOR PÚBLIC	5	9	14
CURS PAQUETE OFFICE 365	5	2	7
TOTAL	52	68	120

Horas de formación totales impartidas año 2022 vs año 2023			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2022	1051	2198	3249
2023	1203	1516	2719

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad:

El objetivo principal que se persigue mediante la accesibilidad universal es avanzar en la igualdad de oportunidades y la inclusión sociolaboral incorporando en las estrategias de diseño una mirada inclusiva que acabe con cualquier barrera que dificulte la participación de algunas personas en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad.

Da respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad, pero no solo a ellas, ya que hace que el uso y disfrute sea más cómodo y fácil para cualquier persona.

Los diferentes emplazamientos del Grupo CVMC están equipados con las medidas de accesibilidad pertinentes (rampas de acceso, ascensores, plazas de parking reservadas, etc.) y en función de las instalaciones particulares de que se trate.

Además de tomar dichas medidas con el fin de cumplir la normativa asociada a este respecto, se trata de garantizar y facilitar el acceso a las instalaciones de aquellas personas que lo necesiten, tanto empleadas del Grupo como externas que accedan a dichas instalaciones, siempre teniendo en cuenta las potenciales necesidades de mejora cuando resulte necesario a futuro.

Derechos Humanos

Tal y como se describía al principio de este documento, las empresas del Grupo operan en el territorio español, y se cumple con la legislación laboral y aquellas regulaciones sobre derechos humanos correspondientes como país miembro de la Unión Europea, por lo que los riesgos relacionados con la plantilla y los derechos humanos pueden considerarse nulos o irrelevantes.

A pesar de poder contemplar un riesgo mínimo o irrelevante sobre el incumplimiento de los derechos humanos, tanto por parte de las empresas del Grupo como de su cadena de suministro el Grupo CVMC suscribe compromisos de respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, la tolerancia cero hacia cualquier tipo de discriminación por cualquier condición de las personas como pueden ser el sexo, la raza, la religión, etc, tal y como se ve reflejado en su Plan de Igualdad, así como en el Código de Conducta regulado en el Acuerdo sobre Materias Concretas y el Código de Buen Gobierno que debe suscribir la Alta Dirección.

En el Título VII del Acuerdo sobre Materias Concretas se recoge el Código de Conducta que deben aceptar y aplicar todas las personas en plantilla. El personal debe actuar de acuerdo con los principios siguientes, entre otros: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, etc.

El Artículo 53, recoge los principios éticos a seguir, entre los que se pueden encontrar relacionados con el respeto de los derechos humanos: su conducta se ha de basar en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, y han de evitar toda actuación que pueda producir cualquier discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tratar con atención y respeto a los ciudadanos, sus superiores y el resto de empleados públicos, etc.

Finalmente, se regula en el Título VII el régimen disciplinario aplicable, en el que se consideran como faltas muy graves, entre otras: los maltratos de palabra y faltas de respeto y consideración al resto de las personas trabajadoras y otras personas relacionadas con la empresa, las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona trabajadora cualquier otra persona relacionada con la empresa, etc.

El Código de Buen Gobierno establece las normas de conducta que debe seguir el personal de Alta Dirección del Grupo CVMC, que tienen la consideración de estándares mínimos. Se encuentran entre los compromisos desarrollados en el Código, entre otros: respeto a los derechos humanos, compromiso contra la violencia, no discriminación y respeto a la diversidad, igualdad de mujeres y hombres, etc.

Por otra parte, se regula, en el Código de Buen Gobierno aplicable al personal de Alta Dirección, en su sección primera, sobre compromiso con los valores democráticos y sociales, las conductas y comportamientos que debe seguir el personal de Alta dirección en los ámbitos relacionados con el respeto por los derechos humanos, entre los que cabe destacar: la conducta del personas

adherido al Código se basará en el pleno respeto de los derechos, deberes y libertades reconocidos en la Constitución Española, la carta de los Derechos fundamentales de la UE y el resto del ordenamiento de la UE, en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos individuales y colectivos, en particular, la declaración Universal de derechos Humanos; los pactos internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, la Convención europea de Derechos del Hombre y Libertades fundamentales, la carta Social Europea, así como los derechos de los valencianos y valencianas reconocidos en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en la Carta de derechos Sociales de la Comunitat Valenciana; se establecen además, compromisos contra la violencia, la no discriminación y el respeto a la diversidad, la igualdad de mujeres y hombres, etc.

Durante 2023, no se han realizado compras a proveedores ubicados en terceros países no pertenecientes a la Unión Europea, donde el riesgo de incumplimiento de normativas relacionadas con los derechos humanos y laborales reconocidos en la Unión Europea o a nivel internacional por iniciativas de organizaciones como la OIT o Naciones Unidas es más elevado. Sin embargo, cabe destacar que este tipo de compras pueden existir, siguiendo los lineamientos determinados en los artículos 67 y 68 de la Ley 9/2017, con la que el Grupo CVMC trabaja. Por tanto, durante el ejercicio 2023, el riesgo de incumplimientos asociados a estas cuestiones en la cadena de suministro del Grupo CVMC, puede considerarse muy bajo.

Cabe destacar que, durante el 2020 se publicaba el Plan de Igualdad del Grupo CVMC donde se refuerza el compromiso fundamental de igualdad entre el hombre y la mujer dentro de la Societat. Dicho desarrollo debe servir para crear las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles de unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad. En él encontramos compromisos a seguir en materia de igualdad y buscar romper herencias del pasado como pueden ser la discriminación en el puesto de trabajo y la ocupación.

También se proclama la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio en contra de la voluntad de las personas trabajadoras, dando valor en todo momento al derecho de las personas trabajadoras a ejercer su voluntad propia como así lo establece la ley en materia de derechos humanos.

A lo largo de 2023 no se han dado casos de denuncias o reclamaciones por vulneración de derechos humanos en el Grupo CVMC.

En materia de comunicación, como objeto principal de su actividad, el Grupo CVMC se rige también por los valores y compromisos establecidos en el Libro de Estilo, la “Carta de Valores para los contenidos Infantiles y Juveniles”, el Código de conducta sobre la actividad comercial y publicitaria, la Carta de valores para los contenidos infantiles y juveniles y el Código de autorregulación para la defensa de los derechos del menor, accesibles en:

[Información de ámbito corporativo | CVMC | Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació](#)

Corrupción y Soborno

En relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, existen varias vías para reducir el riesgo de materialización de este tipo de actuaciones ilegales: todo el personal del Grupo CVMC debe atender al Código de Conducta recogido en el Acuerdo Sobre Materias Concretas. En el Artículo 3 del propio Acuerdo sobre materias concretas se establece la obligación de facilitar una copia de este a las personas contratadas de forma previa a la firma del contrato de trabajo, que deberá contener a su vez una referencia de aceptación expresa del mismo por parte de la persona contratada. No obstante, el personal con contratos de Alta Dirección no se encuentra sujeto a dicho Acuerdo.

En su Título VII se recoge el Código de Conducta que deben aceptar y aplicar todas las personas en plantilla. El personal debe actuar de acuerdo con los principios siguientes, entre otros: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, confidencialidad, ejemplaridad, honradez, respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, etc. El Artículo 53, recoge los principios éticos a seguir, entre los que se pueden encontrar: respeto de la constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico, abstención sobre asuntos que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda representar un riesgo de plantear conflictos de intereses, no contracción de obligaciones económicas ni intervención en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando esto pueda representar un conflicto de intereses, no aceptación de tratos de favor o situaciones que impliquen privilegios o ventajas injustificadas, por parte de personas físicas o entidades privadas, guardar secreto sobre las cuestiones clasificadas u otras cuya difusión esté legalmente prohibida, mantener la debida discreción sobre los asuntos que conocen por razón de su carrera, prohibición de hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, en perjuicio del interés público, rechazo de cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el código Penal, etc.

Finalmente, se regula en el Título VII el régimen disciplinario aplicable, en el que se consideran como faltas muy graves, entre otras: el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el cumplimiento del trabajo, el robo o hurto de materiales, maquinaria, vestuario, documentos de la organización, etc., aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas con relación a la prestación del servicio, etc.

En el caso del personal de Alta Dirección, deben atenerse a lo establecido en el Código de Buen Gobierno de la Generalitat, aprobado por el Decreto 56/2016, del Consell, de 6 de mayo.

Este Código de Buen Gobierno establece las normas de conducta que debe seguir el personal de Alta Dirección del Grupo CVMC, que tienen la consideración de estándares mínimos. Se encuentran entre los compromisos desarrollados en el Código, entre otros: Respeto a los derechos humanos, compromiso contra la violencia, No discriminación y respeto a la diversidad, igualdad de mujeres y hombres, respeto a la intimidad, al honor y a la propia imagen, aconfesionalidad, compromiso con la lengua propia, sostenibilidad integral y responsabilidad social, motivación y capacidad científico-técnica, respeto a la confidencialidad, rendición de cuentas, etc.

Se regula, además, en su sección tercera, sobre sobriedad, las conductas y comportamientos que debe seguir el personal de Alta dirección en los ámbitos relacionados con la corrupción y el soborno. En esta sección se indican los comportamientos que debe evitar el personal adscrito como, por ejemplo, la abstención de realizar uso impropio de bienes y servicios que la Administración pone a su disposición con motivo de su cargo, extremado de la austeridad en los desplazamientos en el ejercicio de sus funciones, derecho de reembolso de los gastos acreditados siempre y cuando sean justificados y acordes a los criterios de reembolso, promoción del consumo de productos autóctonos valencianos y de comercio justo o ético, prohibición de aceptar bienes o servicios en condiciones ventajosas y tratos de favor o ventajas injustificadas, prohibición de aceptar condonaciones de deudas bancarias, préstamos a interés cero o privilegiado, uso habitual o gratuito de servicios o instalaciones en los que exista un régimen habitual de pago, prohibición de aceptar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vayan más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, por razón de su cuantía o causa, o que pueda condicionar la neutralidad u objetividad de su cometido, la entrega de regalos u obsequios recibidos por razón del cargo enmarcados en los usos habituales, sociales y de cortesía será pública, todos los obsequios recibidos serán registrados y se harán públicos, como mínimo, en el Portal de transparencia de la Generalitat o la web de la entidad,

prohibición del uso de tarjetas de crédito o débito con cargo a cuentas de la institución, prohibición de la acreditación de su cargo para conseguir ventajas o privilegios, etc.

Por último, en el Artículo 42, se recoge el régimen sancionador aplicable en caso de incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Buen Gobierno tratado.

En estos Códigos se establecen aquellos aspectos éticos y morales a cumplir por parte de todas las personas trabajadoras del Grupo CVMC.

Por otra parte, en todos los procesos de licitación las personas que intervienen en el procedimiento firman el DACI (Declaración de ausencia de conflicto de interés), el órgano de contratación, los miembros de la mesa de contratación y la persona responsable del contrato.

En el Grupo CVMC no se tiene constancia de ningún caso de corrupción confirmado contra algún empleado o sociedad del Grupo durante 2023. Tampoco se tiene constancia de acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto de estudio de esta memoria Integrada de Sostenibilidad con respecto a la competencia desleal e infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

Acción social - Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Como se ha indicado previamente, la actividad de la organización se desarrolla en el territorio nacional, donde cuenta con un total de cinco emplazamientos entre los que se encuentran dentro de la Comunitat Valenciana Burjassot, Alicante y Castellón y con otros dos situados en Madrid y Barcelona.

La siguiente tabla muestra la distribución de la plantilla en las poblaciones cercanas a los centros de trabajo:

Número de personas trabajadoras de poblaciones cercanas a los centros de trabajo (2023)	
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de BURJASSOT	458
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de ALACANT	26
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de CASTELLO	14
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de MADRID	4
Poblaciones cercanas a los emplazamientos de BARCELONA	1
Total	503
% Poblaciones cercanas a los emplazamientos / Total	89%

Como se puede apreciar, la mayor concentración de personal se encuentra adscrito al centro de Burjassot, que actúa como eje vertebrador de la organización.

A nivel económico, en 2023, el Grupo tuvo un ingreso consolidado de 3.285,25 miles de € y realizó una inversión total neta de 1.736,25 miles de €.

El gasto de proveedores corresponde a 38.863,25 miles de € (sin IVA). La mayoría de los proveedores con los que trabaja el Grupo están ubicados en el territorio nacional, como se menciona en apartados anteriores.

Durante 2023, el pago a entes públicos sumó 159,18 miles de € (en este importe se incluye el pago de Tributos y tasas, IVA, IRPF e impuesto de sociedades, no incluyéndose en el dato pagos a la Tesorería General de la Seguridad Social).

A nivel social, se realizan diferentes aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio 2023. Dichas aportaciones pueden ser económicas o colaborativas:

- Convenio colaboración SAMC y Ciudad de las Artes y las Ciencias (CACSA)
- Convenio Fallas 2023 SAMC-Ayuntamiento de Valencia
- Convenio Magdalena 2023 SAMC-Ayuntamiento de Castellón
- Contrato patrocinio asociación Sal de la Fila
- Contrato patrocinio Festival Industry Zone CAST
- Acuerdo colaboración proyecto "Critica: promoción de la verificación de datos en la población joven de la Comunidad Valenciana para la defensa de los Derechos Humanos"
- Contrato patrocinio Asociación Skyline Festival
- Convenio colaboración SAMC y Podium Enventos Deportivos
- Convenio colaboración SAMC y Gremio de Libreros y Fundación Feria del Libro de Valencia.
- Contrato patrocinio DOCS Valencia 2023
- Convenio colaboración Family Joy, SL (promoción y difusión de La Colla)
- Convenio colaboración València Negra 2023
- Convenio colaboración La Colla - Museu Arcade Vintage
- Convenio colaboración Fundación para la justicia CV
- Convenio colaboración Lambda, Colectivo LGTB+
- Prorroga convenio colaboración Terra Natura (La Colla)
- Convenio colaboración La Colla - Viunatura SL
- Convenio colaboración La Colla - Parques infantiles Educativos
- Convenio colaboración Ayuntamiento de Bunyol La Tomatina 2023
- Convenio colaboración Mostra MIM de Sueca
- Prorroga convenio colaboración con la Diputación de Valencia
- Convenio colaboración Asociación Cultural Jordi el Mussol
- Adenda prórroga convenio colaboración con Rio Safari (La Colla)
- Contrato patrocinio con Valencian Music Association (TROVAM)
- Convenio colaboración con OAMC Mostra de València e iniciativas audiovisuales
- Contrato Patrocinio Mostra València
- Adenda prórroga convenio colaboración con Visitalbufera (La Colla)
- Convenio colaboración con Asociación para el desarrollo del arte y el diseño Festival Anamalcoi
- Convenio colaboración con Turismo Comunidad Valenciana
- Prorroga convenio Coordinadora Valencina de Organizaciones no gubernamentales para al desarrollo (CVONGD)

Se desprende de lo anterior que los compromisos que el Grupo CVMC suscribe respecto a estas cuestiones son firmes y sobre los que se establecen medidas para conseguir una contribución a la triple dimensión de la sostenibilidad y el desarrollo sostenible. Es decir, se trabaja de forma continuada por el desarrollo del ámbito financiero, pero también se trabaja por el medio ambiente y la sociedad en el ámbito de actuación de la CVMC y la SAMC.

El grupo CVMC es miembro de ATEI ([** ATEI - Asoc. de las Televisiones Educativas y Culturales Iberoamericanas **](#)) y se encuentran asociados a Dircom, IAB Spain (Asociación mundial de comunicación, publicidad y marketing digital) y Autocontrol (Asociación de autorregulación publicitaria).

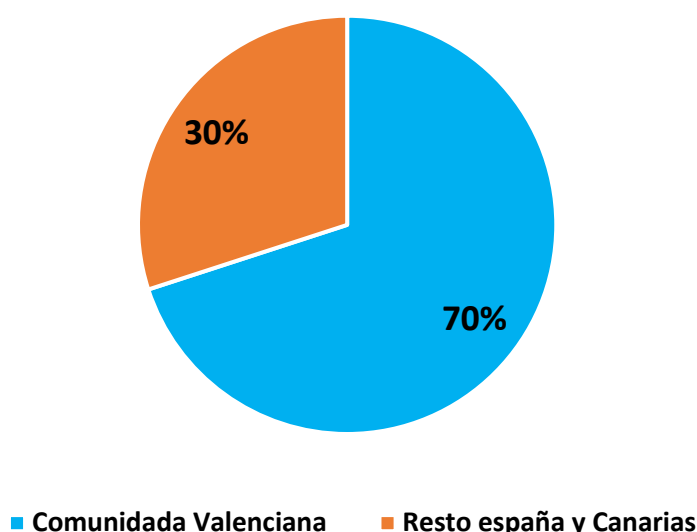
Subcontratación y proveedores

Para el desarrollo de su actividad, el Grupo CVMC cuenta con un total de 1640 proveedores. Un 96,2% del total de proveedores son nacionales, y un 3,8% de proveedores son europeos y, en menor medida, internacionales. Estos últimos pueden corresponder a alguna adquisición de derechos de antena.

Número total de proveedores año 2023		
PROVEED. NACIONALES	PROVEED. INTERNACIONALES	TOTAL
1580	60	1640

De los 1580 proveedores nacionales, 1096 proveedores son de la Comunidad Valenciana lo que corresponde a un 70% y 484 proveedores del resto de España y de Canarias, lo que corresponde a un 30%.

% Proveedores CV vs Resto de España



En el ámbito de la subcontratas, cabe destacar que el Grupo CVMC no realiza durante el ejercicio 2023 compras ni trabajos con subcontratas que no pertenezcan a la Unión Europea, por lo que el riesgo de vulnerar la normativa laboral se puede considerar mínimo o nulo, así como el de que se materialicen cuestiones relativas a corrupción o vulneración de los derechos humanos. Sin embargo, cabe destacar que pueden existir proveedores y subcontratistas no pertenecientes a la Unión Europea, pero estos deben seguir los lineamientos determinados en los artículos 67 y 68 de la Ley 9/2017, con la que el Grupo CVMC trabaja.

Además de trabajar durante este ejercicio 2023 con proveedores nacionales y europeos únicamente, el Grupo CVMC establecen medidas internas para dar cumplimiento a sus valores a través de la cadena de suministro y cumpliendo con la normativa aplicable en este punto, ya que la contratación debe realizarse a través de licitaciones en el caso de los contratos no menores sujetos a la Ley de Contratos del Sector Público.

El procedimiento de evaluación de proveedores y subcontratas se lleva a cabo de forma constante, con el objetivo de controlar que en todo momento se cumplan los parámetros exigidos por el Grupo. Este procedimiento tiene en cuenta diversos factores, entre los que pueden encontrarse, por ejemplo, cumplimiento de los plazos de entrega establecidos, cumplimiento de especificaciones de las fichas técnicas, puntualidad en las entregas, estar en disposición de certificaciones de calidad en vigor, etc. Además, la Ley 6/2016 recoge la necesidad de la inclusión de criterios sociales y medioambientales en las contrataciones que pueda realizar el Grupo. Por ello, en cuanto a los criterios medioambientales y sociales y la metodología de evaluación de proveedores en general, pueden distinguirse dos tipologías de pliegos de contratación, a saber:

- En relación con los contratos que no tengan la consideración de contrato menor se atenderá a lo dispuesto en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) y el Pliego

de Prescripciones Técnicas (PPT) publicados por el Grupo CVMC, conforme a lo dispuesto en la Ley 9/2017.

- Los contratos de producción, que están excluidos de la ley de contratos, se solicita a las empresas subcontratistas o proveedores estar al corriente y cumplir con sus obligaciones fiscales tanto de la Seguridad Social, AEAT y Hacienda Valenciana, así como también se solicita el certificado de titularidad bancaria.

Las condiciones de capacidad y los requerimientos de solvencia tienen carácter selectivo. El incumplimiento de estos supone la exclusión del licitador. El momento decisivo para apreciar la concurrencia de los requisitos de capacidad y solvencia exigidos para contratar será el de finalización del plazo de presentación de las proposiciones (artículo 140.4 de la LEY DE CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO).

- Prohibiciones para contratar (art. 71 de la LEY DE CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO): No podrán contratar con el sector público las personas físicas o jurídicas en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 71 de la LEY DE CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO. Los contratistas denunciarán las prácticas de corrupción o conductas anticompetitivas de otras empresas durante la ejecución del contrato.

El Grupo CVMC exige al 100% de las empresas proveedoras de contratos mayores que cumplan los criterios ambientales cuando sean de aplicación y que estén establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental tal y como se estipula en los PCAP Y PPT.

En cuanto a las obligaciones en materia medioambiental, de innovación, social o laboral, se dispone lo siguiente:

Con arreglo a lo dispuesto en el art. 201 de la LEY DE CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO, el órgano de contratación tomará las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, de innovación, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Durante la ejecución del contrato, es requisito que el contratista cumpla con las obligaciones aplicables en materia medioambiental, de innovación, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el Anexo V de la LEY DE CONTRATOS EN EL SECTOR PÚBLICO, así como la normativa vigente en materia laboral, de seguridad social, de integración social de personas con discapacidad y de prevención de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 171/2004, de 30 enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de dicha Ley en materia de coordinación de actividades empresariales, en el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, así como las que se promulguen durante la ejecución del contrato.

En relación con los contratos menores, en el criterio de selección y evaluación de los proveedores prevalecerá la economía de gestión.

En todos los pliegos se incluye la obligación de cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad establecidas en los artículos 45 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del apartado 2 del artículo 2 del Decreto 279/2004, de 17 de diciembre, del Consell de la Generalitat.

En caso de que la empresa licitadora tenga la obligación legal de disponer un plan de igualdad, deberán presentar una copia de dicho plan. Asimismo, en todo caso, la empresa licitadora deberá presentar una descripción de las medidas específicas adoptadas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y aquellos procedimientos específicos para su prevención, así como

para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

“Se acreditará mediante certificado de la empresa en el que conste el número de personas trabajadoras de plantilla y copia básica de los contratos celebrados con personas trabajadoras discapacitadas, en los términos previstos en el artículo 8.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Además, en caso de empate entre dos o más proposiciones, se incluyen en todos los Pliegos unos criterios de preferencia a la hora de adjudicar aplicando criterios sociales, con el siguiente orden de prioridad, referidos al momento de finalización el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de persona trabajadoras con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de persona trabajadoras fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas persona trabajadoras en inclusión en la plantilla.
- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas

Público (Audiencia)

El Grupo CVMC vela por el cumplimiento de los compromisos adquiridos a través de su Misión, Visión y Valores, así como por la consecución de sus estrategias (definidas en el apartado “Perfil de la Organización y Contexto). Además, es primordial para el Grupo la satisfacción continuada en el tiempo de las necesidades y expectativas del público sobre los servicios que presta a la comunidad, para lo que lleva a cabo un seguimiento periódico de las quejas y reclamaciones del público. El análisis de las quejas y sugerencias es responsabilidad del departamento de comunicación y se plasman en los informes trimestrales de Comunicación y Publicidad.

El público tiene a su disposición diferentes vías a través de las cuales puede hacer llegar al grupo sus quejas y sugerencias, tanto medios electrónicos (email, portal, web, redes sociales) como medios físicos (buzón de sugerencias) y medios telemáticos.

Además, otra vía de entrada de quejas y sugerencias es el Consejo de la Ciudadanía ([Consejo de la ciudadanía | CVMC | Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació](#)), que es el órgano asesor en materia de programación y de contenidos. Entre sus funciones también se halla la defensa de la audiencia, recogiendo las quejas, sugerencias y comentarios de la ciudadanía y haciéndolos llegar al Consejo Rector. En el ejercicio 2023 se han mantenido un total de 14 reuniones en sesión ordinaria, de las cuales 8 se han producido en el primer semestre y 6 en el segundo semestre del año.

En este mismo periodo, en su ejercicio de defensor de la audiencia, el Consejo de la Ciudadanía ha recibido 72 quejas y 50 sugerencias, que han sido debidamente atendidas. La mayor parte de estas quejas y sugerencias se han recibido a través de la web de CVMC (89), mientras seguido de cerca por el correo del Consejo de la Ciudadanía (50) y, en último lugar, la vía de entrada menos frecuente son los correos de contacto con CVMC (7).

Las quejas y sugerencias recibidas por el Grupo CVMC, son catalogadas dentro de diferentes temáticas, en función del motivo de la queja o sugerencia recibida, entre ellas: informativos, programas o programación, doblaje, lengua y otros. La mayor parte de las quejas recibidas se engloban en las siguientes categorías y tienen que ver con los siguientes motivos:

- Las quejas englobadas en la categoría de programas o programación son en su mayor parte por cambios de horario de programas.
- En la categoría de informativos, estas se relacionan más con la cobertura o no de determinada información.

- En cuanto a las quejas de la categoría lengua, están relacionadas en gran medida con la pronunciación del idioma o la promoción del valenciano sobre el catalán.

Las sugerencias recibidas se encuentran englobadas, principalmente, en la categoría de actos litúrgicos, seguida de cerca por la categoría de programas o programación. En esta última categoría, las sugerencias estaban relacionadas con la solicitud de emisión o reposición de series, fútbol, programas de cultura valenciana, cine de sábados, etc. La tercera categoría que más sugerencias ha acumulado es la de informativos, estando relacionadas con la cobertura de determinadas noticias. En la categoría de doblaje y subtítulos se centran en subtítular en general los programas de la web que sean posibles, así como series, además de en requerir más series y anuncios en valenciano.

De las 72 quejas recibidas, 64 ya se han cerrado, mientras que 8 no se han podido cerrar o continúan pendientes de respuesta. En lo que respecta a las sugerencias, de las 50 que se han recibido, se han cerrado 44 y 6 quedan pendientes de respuesta.

Se puede observar una disminución en la recepción de sugerencias respecto al mismo periodo del año anterior, y un aumento leve en la recepción de quejas.

	2022	2023
Quejas	65	72
Sugerencias	81	50

Además, en este ejercicio el Consejo de la Ciudadanía ha presentado el informe correspondiente al primer semestre de 2023 al Consell Rector.

Las funciones del Consejo de la Ciudadanía establecidas en el art. 20 de la Ley 6/2016, de 15 de julio, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de Titularidad de la Generalitat son:

- Informar con carácter preceptivo y no vinculante al Consejo Rector sobre las líneas básicas de la programación y sobre los aspectos relativos a la programación incluidos en el contrato programa.
- Ejercer la defensa de la audiencia, recibiendo e instruyendo, mediante los medios habilitados a este efecto, las quejas de la ciudadanía, contribuyendo a capacitar a la audiencia para un ejercicio crítico, activo y exigente en su demanda por un proceso comunicativo democrático y de calidad.
- Emitir un informe semestral sobre el desarrollo de las programaciones de los diversos medios y servicios de la Corporación.
- Elaborar los informes o dictámenes que le encargue el Consejo Rector y, especialmente, sobre el desarrollo del contrato programa en los aspectos relativos a la programación, como la calidad, el impacto social y cultural y los datos de audiencia y del cumplimiento de las cuotas de accesibilidad.
- Recoger las demandas, las sugerencias y los comentarios de los usuarios y hacerlos llegar al Consejo Rector.
- Proponer al Consejo Rector todas las medidas o iniciativas que contribuyan a mejorar la calidad de la programación.
- Elegir y proponer a Les Corts una persona para que forme parte del Consejo Rector.

El Consejo de la Ciudadanía presenta un informe semestral, en el que se incluye una relación de las acciones principales emprendidas por el Consejo de la Ciudadanía y la gestión de quejas y sugerencia.

Información fiscal

El Grupo solo cuenta con actividad en España, por lo que los datos presentados a continuación hacen referencia a los obtenidos en el territorio nacional.

La información fiscal y financiera del Grupo CVMC se presenta en el siguiente cuadro:

Información Fiscal/Financiera	2022	2023
Ingresos del ejercicio (miles€)	3.278,91	3.285,25
Beneficio bruto EBITDA (miles€)	-75.802,08	-75.618,55 €
Gastos de proveedores (miles€)	39.526,96	38.863,25
Gastos compras productos (Extracomunitarias) (miles€)	0	0
Inversión total neta (miles€)	2.040	1.736,25
Retribución de los propietarios/accionistas	0	0
Impuesto sobre beneficios pagado (miles€)	0	0
Contribución económica a la comunidad. Aportaciones dinerarias de carácter altruista.	0	0
Contribución económica a la Administración Pública. Pagos a entes públicos (miles€)	251,35	159,18
Contribución económica a la Administración Pública Local (extraer la parte proporcional del dato anterior) (miles€)	161,70	156,25
Subvenciones públicas recibidas. Importes recibidos en concepto de subvenciones de administraciones públicas.	72.710	74.074,64
Pago a proveedores. (Días)	7,03	14,60
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (miles€)	49,33	36,95

ANEXO I:

Con el objetivo de presentar información adecuada y comparable, se han incluido en esta memoria los indicadores de los estándares de GRI (Global Reporting Initiative), teniendo en cuenta las circunstancias de la CVMC y la SAMC y su operatividad.

En el siguiente apartado se incluye la relación de los temas materiales de GRI con el ejercicio de 2023 de la CVMC y la SAMC, haciendo referencia al número de página donde consta dicha información.

Contenido Memoria Sostenibilidad					
Ley 11/2018			Estándar de referencia: GRI	Página	
Modelo de negocio	de	Descripción del modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles de la Organización GRI 2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización GRI 2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto GRI 2-4 Reformulaciones de información GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura y composición de la gobernanza	6-9
Información sobre cuestiones Medioambientales		Políticas	Descripción de las políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 2-24 Incorporación de los compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales	24 - 28

	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	n/a
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la organización en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	23-25
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 2-5 Aseguramiento externo GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	23-28
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	23

		Aplicación del principio de precaución.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	23
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	23
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Energía y Emisiones) GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	25 y 26
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Efluentes y residuos) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Insumos reciclados GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	25 y 26
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1 (a) Interacción con el agua como recurso compartido - Extracción de agua GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua (Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua) GRI 303-5 Consumo de agua	26 - 28

		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Medioambiente) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	26 - 28
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	26 - 28
Cambio climático		Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la organización, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	25 y 26
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Medioambiente) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	25 y 26
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (emisiones GEI) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	25 y 26
Protección de la biodiversidad		Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	28

		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		
Información sobre cuestiones sociales relativas personal y al	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-19 Políticas retributivas GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Empleados)	11
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	n/a
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-1 Detalles de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	17-22

		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7 Empleados	17-22
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1. b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos) GRI 2-7 Empleados	19
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. Definición de “ubicación con operaciones significativas”.	GRI 2-21 Ratio de compensación total anual GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	20
		Brecha Salarial.	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	n/a
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405-2 a) Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	n/a
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 2-19 Políticas retributivas	n/a
		Implantación de medidas de desconexión laboral.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (desconexión laboral)	29
		Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados GRI 2-7 Empleados	18 y 19

	Organización del tiempo de trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Organización del trabajo)	29
		Número de horas de absentismo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes. GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	30
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Conciliación) GRI 401-3 Permisos parentales	n/a
Salud y Seguridad	y	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad)	21 y 22
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad), así como las enfermedades profesionales desagregado por sexo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	21 y 22
Relaciones sociales		Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo	11, 16 y 42
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 2-30 Convenios colectivos	22

		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	n/a
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	36-38
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo.	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	38
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	38 y 39
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades) GRI 401-3 Permiso parental	9, 11 y 32
		Planes de igualdad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	11
		Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Empleo) GRI 2-7 Empleados GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	12-14
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	11
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	38 y 39

		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	32
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Descripción de las políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos)	11
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	11, 16 y 46
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos)	39 y 40

		<p>Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.</p>	<p>GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos)</p> <p>GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos</p>	
		<p>Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.</p>	<p>GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes (denuncias recibidas y resolución)</p> <p>GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos)</p> <p>GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico</p>	39 y 40
		<p>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.</p>	<p>GRI 3-3 Gestión de temas materiales (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Evaluación de Derechos Humanos)</p> <p>GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas</p> <p>GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo</p> <p>GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</p> <p>GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</p>	n/a
Información relativa a la lucha contra la	Políticas	<p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y</p>	<p>GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Lucha contra la corrupción y soborno)</p>	11

corrupción y el soborno		control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-5 Aseguramiento externo	n/a
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	40, 41 y 42
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 2-23 Policy commitments	n/a

		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	14
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Sociedad)	11
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	12-14
	Compromisos de la organización	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local.	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos Indicadores de impacto del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE)	42

	con el desarrollo sostenible		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	42
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	16
		Acciones de asociación y patrocinio.	GRI 2-6 Activities, value chain and other business relationships	43
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Evaluación ambiental y social de proveedores)	12-14
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 2-6 Activities, value chain and other business relationships GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Evaluación ambiental y social de proveedores)	43-46

			GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	n/a
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios (Excluir etiquetado)	12-14
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	46 y 47
	Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Ingresos)	48
		Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Pagos al gobierno)	48
		Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	48