

# PLAN DE IGUALDAD

## GRUPO NORTE

### AGRUPACIÓN

### EMPRESARIAL DE

### SERVICIOS S.L.

## ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN GRUPO NORTE AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DE SERVICIOS.....	3
2.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....	3
3.	MARCO NORMATIVO Y LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN .....	4
4.	DIAGNÓSTICO .....	5
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
6.	VIGENCIA.....	5
7.	OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	6
8.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....	7
8.1	ÁREAS DE ACTUACIÓN	
8.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.....	7
8.2.1	RESPONSABLE DE IGUALDAD .....	8
8.2.2	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTACTACIÓN .....	8
8.2.3	ÁREA DE FORMACIÓN.....	10
8.2.4	ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	12
8.2.5	ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO.....	13
8.2.6	ÁREA DE CONCILIACIÓN.....	14
8.2.7	ÁREA DE RETRIBUCIÓN .....	17
8.2.8	ÁREA DE PROTECCION DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	17
8.2.9	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	19
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	23
10.	NOTA FINAL .....	25
11.	FIRMAS.....	26

## 1 PRESENTACIÓN GRUPO NORTE AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DE SERVICIOS

En la actualidad Grupo Norte Agrupación Empresarial de Servicios tiene como lema aportar soluciones a las necesidades de nuestros clientes, mediante la integración de servicios y manteniendo la especialización de cada uno de ellos. Contamos con un amplio porfolio que incluye servicios de Limpieza, Mantenimiento, Outsourcing, Seguridad, Jardinería, Control de Plagas.

Nos convertimos así en colaboradores naturales de nuestros clientes, encargándonos de la gestión integral de servicios y espacios, aunando la innovación en recursos y procesos con la incorporación de las últimas tecnologías.

La compañía es un referente en calidad, asesoramiento, cercanía en la prestación de servicios (limpieza, mantenimiento, contact center etc) en sectores complejos para los que ofrece soluciones específicas, destacando entre ellos:

- Sector industrial, especialmente dirigido a entornos productivos y zonas críticas.
- Sector sanitario, con acreditada experiencia en centros hospitalarios, tratamiento de puntos críticos, zonas de urgencia y quirófanos.
- Sector agroalimentario.
- Sector químico y farmacéutico.
- Edificios, locales y oficinas.
- Áreas de transportes y servicios logísticos.
- Centros comerciales y edificios singulares.

## 2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

**Grupo Norte Agrupación Empresarial de Servicios** afectada por el presente Plan de Igualdad, está firmemente comprometidas con la defensa de los derechos individuales de toda su plantilla, y en especial, los relativos a la intimidad, dignidad y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Todo ello con el objetivo de lograr un ambiente de trabajo en el que impere el respeto entre las personas, erradicando cualquier conducta discriminatoria y que pueda implicar una agresión a estos derechos.

**Grupo Norte Agrupación Empresarial de Servicios** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren 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 nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente **Plan de Igualdad** es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

En él se fijan los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### 3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La **Constitución Española** es la norma suprema del ordenamiento jurídico español. Fue aprobada por las Cortes Generales y ratificada por el pueblo español en 1978 y garante de la igualdad como principio rector de nuestra convivencia. El **artículo 14** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, su **artículo 9.2** consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En desarrollo del mandato constitucional, nuestra legislación desarrolla ampliamente estos principios en las siguientes normas del actual marco regulador:

- **El Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 4.2 c) que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo.
- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introduce importantes novedades como la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor, llegando en el 2021 a la equiparación con el permiso de la progenitora, o la solicitud de la distribución de la jornada de trabajo por cuidado de hijos o el aumento del permiso por adopción, entre otros.
- **La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuyo objetivo consiste en** dar un tratamiento integral al problema del maltrato familiar, y en concreto enfocado a la violencia contra la mujer, no sólo en las medidas estrictamente penales, sino también de sensibilización, prevención y detección, asistencia social y jurídica, tutela institucional y judicial, psicológicos, y económicos.

#### 4. DIAGNÓSTICO

Antes de comenzar a definir los objetivos y de establecer las medidas que se incorporen en el presente plan para asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se ha realizado el **diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la compañía en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Con dicho diagnóstico, se han detectado una serie de ámbitos donde se debe realizar mejoras para alcanzar la plena igualdad efectiva entre hombres y mujeres, dado que existe una plantilla muy feminizada derivada de las actividades de la empresa, motivo por el que se han pactado en este plan medidas de fomento de la plena igualdad, como pueden ser el establecimiento objetivo de retribuciones, o el fomento de permisos, tanto retribuidos como no retribuidos, destinados, no solo a conciliar la vida familiar y laboral, sino también a fomentar la corresponsabilidad entre los progenitores.

A partir de los datos que ofrece el diagnóstico, se elabora el **programa de actuación** donde se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

#### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación **para toda la plantilla de Grupo Norte Agrupación Empresarial de Servicios, a todos los centros de trabajo y a todas las entidades participadas por ésta directa o indirectamente a través de entidades dependientes bajo la fórmula de UTEs, como a todas sus filiales**, con la excepción de aquellas que, por número de trabajadores en su plantilla, deban tener su propio Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de la entidad, y por consiguiente engloba a la totalidad de su plantilla, así como a todos los centros de trabajo, trabajadores y trabajadoras que conforme a un hipotético futuro crecimiento de la entidad vayan incorporándose a la misma.

#### 6. VIGENCIA.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años tras los cuales, y a la vista de los resultados del informe de evaluación final del mismo, comenzará la negociación del II Plan de Igualdad.

Con tres meses de antelación a la finalización de la vigencia del Plan, se convocará a todas las partes legitimadas para la negociación del siguiente, y en dicho momento las partes legitimadas acordarán tanto el calendario de negociación, como la posible prórroga del vigente plan.

#### 7. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Como venimos comentando a lo largo del documento, la finalidad del **Plan de Igualdad** de Grupo Norte Agrupación Empresarial de Servicios es la de lograr la verdadera igualdad de

oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todas sus actividades. Para lograrlo, nos centraremos en un conjunto de objetivos que ayuden a construir los pilares básicos en los que se sostendrá esta equidad de género:

- **Garantizar** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito referido de este acuerdo.
- **Mejorar la presencia equilibrada de géneros** facilitando el acceso al empleo y su promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de Grupo Norte Soluciones de Seguridad, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.
- **Promover la eliminación de las desigualdades** para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres.
- **Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades**
- **Garantizar la igualdad de oportunidades** en los procesos de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde se encuentran infrarrepresentadas
- **Prevenir y combatir la discriminación indirecta** y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.
- **Fomentar la mejora de la calidad de vida** de las/os trabajadoras y trabajadores promoviendo medidas de conciliación que permitan construir un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral y fomenten la corresponsabilidad, atendiendo a las demandas de la plantilla y las necesidades de los servicios que presta Grupo Norte Soluciones de Seguridad.
- **Promover la sensibilización tanto en foros internos como externos** para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género, favoreciendo la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- **Prevenir y actuar en situaciones de acoso** por razón de sexo y acoso sexual.
- **Fomentar el uso del lenguaje inclusivo** en todas las publicaciones, directivas, documento, etc, realizados por parte de la entidad, además, de conseguir concienciar a la plantilla de la importancia de su utilización, poniéndolo en práctica en todos sus escritos.
- **Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de género**, a través de la formación y las comunicaciones internas.
- **Garantizar la igualdad retributiva** entre sexos por trabajos de igual valor
- **Luchar contra la violencia de género**, apoyando la inserción laboral y la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

## 8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

Con el fin de seguir avanzando en la consecuencia de los objetivos generales se establecen, de manera estructurada, los objetivos específicos, áreas de actuación y medidas, para cada una de las materias que se indican a continuación.

Dichos objetivos han sido basados en el análisis previo de la situación de la plantilla que la entidad traslado al resto de las partes negociadoras del Plan con la finalidad de ser analizadas.

Con dicho diagnóstico se pudieron elaborar las medidas que presentamos, destinadas a evitar las situaciones de desigualdad, así como conseguir una igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la plantilla de Grupo Norte.

### 8.1)8.1 ÁREAS DE ACTUACIÓN

Responsable de Igualdad
Área de Selección y Contratación
Área de Formación
Área de Promoción Profesional
Área de Condiciones de Trabajo
Área Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Área de Retribución
Área de Protección de las Víctimas de Violencia de Género
Área de Comunicación y Sensibilización

Las medidas que se establecen en el presente plan son establecidas atendiendo a las citadas áreas de actuación. Dentro de cada una de las áreas de actuación se definen las medidas concretas a implementar, con identificación de los responsables de su cumplimiento, determinación de los indicadores que permitan medir la consecución de la medida a implementar, así como el plazo de su puesta en marcha.

### 8.2)8.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.

Tal y como recoge el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, Grupo Norte, junto a los sindicatos y representación legal de los trabajadores participantes en la negociación del Plan, desarrollaron una batería de medidas, repartidas en los distintos bloques que establece el decreto, destinadas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### 8.2.1- RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivos

1. Preparar a la organización en la obtención de información sobre la variable sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1 Designar una persona o personas responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan, e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación de la figura de Responsable de Igualdad en la Empresa	Dpto. RRHH	Inmediato tras la aprobación del Plan

### 8.2.2- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos:

1. Revisar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección de personal para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1 Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección: <b>A.</b> Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo. <b>B.</b> Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, portal del empleado, ...) de las ofertas de la empresa. <b>C.</b> En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier termino, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.	Documentos revisados desde la perspectiva de género	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.  4 años
1.2 Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Nº de ofertas con compromiso / N.º	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.

		total de ofertas publicadas.		4 años
1.3	Revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género.	Modelo de solicitud revisado y corregido.	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.4	Recoger información sobre los impedimentos contrastados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes, y determinar las razones por la que no entran estos perfiles.	Informe sobre la información recogida.	Dpto. RRHH	Anual.
1.5	Elaboración de un protocolo para regular los procesos de selección y promoción de personal, que se rijan por criterios objetivos transparente y públicos. Dichos protocolos recogerán que las ofertas de puestos de trabajo ya sean para el acceso al empleo o a la promoción interna, se publicarán de manera que toda la plantilla tenga acceso directo a la información, también las personas que se encuentren ejerciendo permisos de conciliación. Dichas ofertas contendrán una completa descripción del puesto de trabajo: Nomenclatura, grupo profesional, ubicación, horario y relación pormenorizada de los requisitos que se solicitan para el puesto, marcando los que son imprescindibles y los que se valorarán como méritos	Protocolo de Promoción Interna	Dpto. RRHH	En 3 meses tras la aprobación del Plan

2. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén subrepresentadas.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2.1	Facilitar a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto.	Para cada proceso de selección: Nº de mujeres y hombres contratadas/os por área y puesto.	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
2.2	Establecer, como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de	Nº de mujeres y hombres de la plantilla que cubren	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.

	nueva concesión para cubrir nuevas vacantes, a condiciones equivalentes de idoneidad.	las vacantes de las diferentes categorías / Nº de mujeres y hombres que solicitan cubrir las vacantes de diferentes categorías		
2.3	Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objeto de tener personas candidatas del sexo menos representando en el puesto a cubrir, al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombre en los diferentes puestos de trabajo.	Nº de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas / Nº de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
2.4	Establecer, para todos los procesos de selección (incluidos los de libre designación), la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres en las categorías en las que estén subrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén subrepresentados/as / Nº de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.

3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
3.1	Impulsar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.	Nº de mujeres y hombres contratados/as o convertidos/as a contrato indefinido.	Dpto. RRHH	Anual
3.2	Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a tiempo completo.	Nº de personas / Nº de vacantes convocadas (por sexo).	Dpto. RRLL	Anual
3.3	Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad y/o paternidad.	Nº de contratos de interinidad realizados por sexo y causa	Dpto. RRLL	Anual
3.4	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de la jornada, a través de los	Nº de mujeres que aumentan su jornada / Número de personas	Dpto. RRHH / Responsable de Igualdad.	Anual

	medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo) y verificar que dicha comunicación se ha realizado.	en plantilla que aumentan su jornada		
3.5	Cubrir preferentemente, los puestos de mayor jornada de forma escalonada, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea esta la de menor número de horas, respetando los procedimientos establecidos en los convenios colectivos.	Nº de mujeres que aumentan su jornada / Nº de personas contratadas.	Dpto. RRHH	Anual

### 8.2.3- ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivos:

1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los procesos efectuados en la empresa

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Formar a las personas que integran la CS del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes, y al menos al 50% de la RLT durante la vigencia del plan	Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión.	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.2	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla (cursos de introducción) y reciclaje de la existencia incluidos mandaos y mandos intermedios.	Nº de cursos con módulos de igualdad / Nº de cursos impartidos.	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.3	Informar y formar a la plantilla sobre el PI.	Nº de personas formadas / Número de personas de la plantilla.	Dpto. RRHH	Tras el primer año.
1.4	Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten.	Nº de materiales revisados / Nº de manuales o materiales editados.	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.5	Formar al personal encargado de selección en materia de igualdad. Revisión de los módulos de selección de personal que aparecen en el Plan de Formación anual de la compañía.	Nº de personas formadas (u orientadas) / Nº total de	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.

		personas que intervienen en procesos de selección.		
1.6	Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	N.º de personas por sexo formadas/ N.º de personas implicadas	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.6	Formar al personal encargado de selección en materia de igualdad. Revisión de los módulos de selección de personal que aparecen en el Plan de Formación anual de la compañía.	Nº de personas formadas (u orientadas) / Nº total de personas que intervienen en procesos de selección.	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.

2. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Informar a la CS sobre el plan de formación su grado de ejecución y la participación por tipos del curso de las mujeres y hombres en el mismo. Tener información detallada desagregada por sexo y categorías.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo.	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.2	Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda inscribirse y realizar, acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado para su puesto (tanto en los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional del a plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Criterios revisados e implementados y/o modificados si fuera necesario	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.3	Favorecer la formación en horario laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y la vida personal	Nº de horas realizadas en horario laboral / Nº de horas de formación total	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.

1.4	Realizar formaciones, necesarias para el puesto, de reciclaje para las bajas o ausencias de larga duración.	N.º de formaciones tras bajas	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.5	Recuperar formaciones, necesarias para el puesto, no impartidas a personal por baja por nacimiento.	N.º de formaciones tras permisos maternidad/paternidad	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.

#### 8.2.4- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Publicar las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa, así como los requisitos para promocionar.	Informe de publicación de vacantes.	Dpto. RRHH	Anual
1.2	Favorecer la promoción a puestos de coordinación al personal con jornada parcial.	N.º de personas a tiempo parcial promocionadas/ N.º total de personas promocionadas.	Dpto. RRHH	Anual
1.3	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento	Realización de un seguimiento anual de las promociones desde su publicación, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo, para su traslado a la Comisión de Seguimiento	Dpto. RRLL	Anual
1.4	Se cubrirán las vacantes a través de promoción interna, priorizando a las mujeres en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, y solo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos-	N.º de vacantes cubiertas internamente/ N.º total de vacantes de dichos puestos. Desagregado por sexo	Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan.

2. 2. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2.1	Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales más altos de la empresa a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad, competencia y cualificación profesional, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están subrepresentadas.	N.º de veces que se aplica la acción positivas  N.º de mujeres que promocionan a posiciones más altas de la empresa/Nº de personas promocionadas a esas posiciones	Dpto. RRLL	Anual
2.2	Garantizar una participación mínima de mujeres (50 – 60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	N.º de mujeres formadas en estos cursos específicos/ N de mujeres promocionadas	Dpto. RRHH	Anual
2.3	A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres, en las nuevas promociones.	N.º de mujeres promocionadas/ N.º total de personas promocionadas	Dpto. RRHH	4 Años

#### 8.2.5- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivos:

1. Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras

MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Revisar la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos.	Documento de la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural	Dpto. PRL	6 meses
1.2	Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural		Dpto. PRL	Vigencia del Plan
1.3	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos en	Indices de siniestralidad por sexo	Dpto. PRL	Anual

	su caso los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.			
1.4	Disponer de informe sobre siniestralidad por sexos y categoría	Informe de evaluación	FREMAP	Anual

### 8.2.6 ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Establecer un protocolo y difundirlo, de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	El propio protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo	Dpto. RRHH	Inmediato
1.2	Establecer y difundir material informativo sobre protocolo de actuación de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género a toda la plantilla	Objetivo: difusión del protocolo en seis meses Objetivo: difusión de material un año a través de los siguientes medios: -Tablón de anuncios -Intranet -Folletos	Dpto. RRHH	En 6 meses tras la elaboración
1.3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género a toda la plantilla	N.º de cursos de PRL con módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo/nº de cursos de PRL	Dpto. RRHH	Un año tras la aprobación del Plan
1.4	El departamento de RR.HH. presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los casos de acoso sexual y/o razón de sexo, los procesos iniciados, así como el nº de denuncias archivadas por centros.	Nº de denuncias comunicadas/nº de denuncias registradas y nº de denuncias y archivadas	Dpto. RRHH	Durante la Vigencia del Plan.

### 8.2.7- ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos:

1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla.

MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Difundir mediante un folleto informativo (digital o impreso) los derechos de conciliación de la Ley 3/2007 y RD 6/2019, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto realizado y Comunicación realizadas.	Dpto. RRHH	Anual
1.2	Informar de que los derechos de conciliación del presente plan incluyen a las parejas de hecho registradas.	Comunicaciones realizadas.		Anual
1.3	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares, puedan participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.	Dpto. RRHH	Anual
1.4	La empresa reconocerá la situación incorporada por el RDL 8/2019 sobre la adaptación de la jornada en el apartado 34.8 del E.T.	Nº de solicitudes que se acogen a la medida desagregado por sexo.	Responsable RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.5	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categorías y tipo de contratos de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.	Dpto. RRHH	Anual

2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación.

MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2.1	Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medias de implantación futura.	Necesidades detectadas/ nuevas negociaciones	Comisión de Seguimiento	Anual

2.2.	Introducir medidas nuevas detectadas a través de estudio de necesidades.	Medicas introducidas	Dpto. RRHH	Anual
2.3	Vigilar en la CS que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laboras y psicosociales.	Informes anuales	Dpto. RRHH	Anual
2.4.	Permiso no retribuido de hasta un mes, en caso de fallecimiento del/a cónyuge, con reserva de puesto de trabajo.	N.º personas que lo han solicitado u aplicado por sexo	Dpto. RRHH	Anual
2.5.	Favorecer el cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 1º o 2º si existen vacantes.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado	Dpto. RRHH	Anual
2.6.	Posibilidad de solicitar reducción y/o adaptación de la misma de jornada temporalmente por estudios de desarrollo profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado	Dpto. RRHH	Anual
2.7	Establecer un permiso no retribuido de hasta un año, por motivos de estudio.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado y desagregado por sexo.	Dpto. RRHH	Anual
2.8	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Dpto. RRHH	Anual
2.9	Establecer un permiso no retribuido/ recuperable (acompañamiento médicos, tutorías, asistencias al centro escolar, etc) para los trabajadores/as con descendientes menores de 15 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo	Dpto. RRHH	Anual
2.10	Derecho de los padres y madres a solicitar el cambio de turno o movilidad geográfica cuando la guarda o custodia legal de sus hijos recaiga exclusivamente en un progenitor.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dpto. RRHH	Anual
2.11	Sin perjuicio de lo establecido en los distintos convenios de aplicación que mejoren lo aquí establecido, se permitirá la acumulación de la lactancia a petición del	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dpto. RRHH	Anual

<p>trabajador o trabajadora contando una hora diaria desde la finalización de la baja maternal hasta que el bebe tenga nueve meses en jornadas enteras y contando siempre días laborales o se podrá acumular la reducción por permiso retribuido de quince días naturales.</p> <p>Si ambos progenitores trabajan en la empresa, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que les deberá comunicar por escrito.</p>			
--	--	--	--

3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
3.1	Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato, excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.	Nº informaciones, comunicados / Nº de centros. Información específica emitida para los hombres.	Dpto. RRHH	Durante la vigencia del Plan.
3.2	Informar por medio de un comunicado sobre las novedades de los permisos de maternidad y paternidad.	Nº de comunicados realizados / Nº de trabajadores en plantilla.	Dpto. RRHH	Anual
3.3	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa	Comunicados específicos repartidos N.º de campañas realizadas	Dpto. RRHH	Anual
3.4	Permiso retribuido para los hombres por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijos/as menores de 15 años.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dpto. RRHH	Anual
3.5	Favorecer la unión de las vacaciones al permiso por nacimiento al progenitor no gestante tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dpto. RRHH	Anual

3.6	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a seis clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	N.º de veces que se ha solicitado	Dpto. RRHH	Anual
-----	---	-----------------------------------	------------	-------

### 8.2.8- ÁREA DE RETRIBUCIÓN

Objetivos:

1. Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.

MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Documento del estudio	Dpto. RRLL	Anual
1.2	En caso de detectarse desigualdades salariales sin razones objetivas que lo sustenten, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. Se desarrollará un plan en el que prime la objetividad de los conceptos salariales definidos de la estructura salarial de la empresa.	Desigualdades encontradas/ Plan de acción	Dpto. RRHH	Anual
1.3	Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos.	Informe de revisión de los criterios	Dpto. RRHH	Anual

### 8.2.9- ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos:

1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de	Chequeo de la difusión (tablones,	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.

	genero y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	comunicados, etc)		
1.2	Que la acreditación de la situación de víctima de violencia de genero se pueda dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...)	N.º de veces que se aplica la medida		Desde el comienzo del Plan.
1.3	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de genero para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral	N.º de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.4	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto. Terminando este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo	N.º de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.5	No se considerarán las faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa	N.º de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.6	No computarán como absentismo, a efectos de despido objetivo en los términos del art.52. D) del E.T, las ausencias justificadas derivadas de violencia de genero.	N.º de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.7	A las mujeres víctimas de violencia de genero se procederá al abono de 600€ en concepto de gastos que considere la mujer, para sufragar necesidades vitales (alojamiento, manutención etc). Con justificación pertinente.	N.º de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.8	Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo hasta máximo 24 meses	N.º de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.9	En los casos de movilidad geográfica por violencia de genero se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de cinco días como mínimo.	N.º de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.
1.10	Las mujeres víctimas de violencia de genero tendrán derecho a recibir ayuda psicológica, que será en todo caso prestada por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional con la que la empresa tiene contratadas las contingencias comunes; el coste de esta	N.º de veces que se aplica la medida	Dpto. RRHH	Desde el comienzo del Plan.

será asumido por la mutua en los casos así establecido por ella o en todo caso sufragadas por parte de la empresa, sin superar veinte sesiones anuales.			
---	--	--	--

2. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo campañas de colaboración contra la violencia de género

MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
2.1	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	N.º de contratos y de colaboraciones establecidas	Dpto. RRHH	Durante la vigencia del Plan
2.2	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Dpto. RRHH	Durante la vigencia del Plan
2.3	Sensibilizar en la campaña especial del día internacional contra la violencia de género.	Publicación de la campaña	Dpto. RRHH	Durante la vigencia del Plan
2.4	Colaborar con el instituto de la mujer y organismo competente en las distintas campañas.	Nº de campañas realizadas	Dpto. RRHH	Durante la vigencia del Plan

### 8.2.10- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos:

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS		INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.1	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc.	Dpto. RRHH	Anual
1.2	Adoptar un manual de comunicación no sexista a la comunicación de la empresa	Documento del manual	Dpto. RRHH	Anual
1.3	Revisar y corregir el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de la página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc., para que no contengan términos o imágenes sexistas	N.º de canales/ N.º total de canales. La comunicación externa se realiza en términos no sexista	Dpto. RRHH	Anual

1.4	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de “igualdad de oportunidades” en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación	Dpto. RRHH	Anual
1.5	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados	Espacio dedicado a la igualdad incluido	Dpto. RRHH	Anual
1.6	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad	Utilización de logotipos/totalidad de campañas realizadas	Dpto. RRHH	Anual
1.7	Informar a las empresas colaboradoras de la campaña de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	N.º de empresas colaboradoras informadas/ N.º de empresas colaboradoras existentes	Dpto. RRHH	Anual

2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
2.1	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de igualdad y de sus funciones	Comunicación realizada	Dpto. RRHH	Anual
2.2	Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa	N.º de ejemplares editados y difundidos	Dpto. RRHH	Anual
2.3	Informar a toda la plantilla del Plan de Igualdad, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	Comunicaciones y sesiones informativas	Dpto. RRHH	Anual
2.4	Implementar acciones de información periódicas a la plantilla	N.º Acciones desarrolladas	Dpto. RRHH	Anual

	sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad.	N.º de personas informadas Comunicaciones realizadas		
2.5	Llevar a cabo una política transparente en materia de salarios conforme establece el RD Ley 6/2019.	Campaña de comunicación realizada	Dpto. RRHH	Anual

## 9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El presente Reglamento regula las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en el seguimiento, evaluación y cierre del mismo, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

Quienes firman el Plan de Igualdad constituirán, en un plazo máximo de dos meses, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria anualmente y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y estará compuesta por (Nº personas) representantes por la parte empresarial, y (Nº personas y dos suplentes) representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Todas las horas de reunión de la Comisión de Igualdad, así como una máximo de 15 horas al año para prepararlas, de los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que formen parte de la Comisión, serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos del crédito horario habitual. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa.

El responsable de igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

### **Funciones de la Comisión:**

- Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Elaborar un Informe final de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y propuestas de medidas de prevención.
- Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- La empresa y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

**Funcionamiento de la comisión:**

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
2. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

4. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

#### **10. NOTA FINAL**

Si alguna norma de ámbito o rango superior, resolución de la Autoridad Laboral o Sentencia judicial firme, afectara al contenido del presente Plan de Igualdad, provocando que, total o parcialmente, una o varias de sus disposiciones o estipulaciones fueran consideradas ilegales o inconstitucionales, o resultaran nulas, anulables, inválidas o contrarias a derecho por cualquier motivo, tal situación no afectará a la validez del mismo en su conjunto.

En estos supuestos, Grupo Norte se compromete a su adecuación, a la mayor brevedad posible.

#### **11. FIRMAS**

Para reflejar el acuerdo del Plan de Igualdad de Grupo Norte A.E.S., proceden a su firma las partes integrantes de la mesa de negociación.

##### **Por la Parte Social**

Representación del sindicato Unión General de Trabajadores (U.G.T.) F.E.S.M.C.

D<sup>a</sup>. María Luisa Cubero Rincón

D<sup>a</sup>. Vanesa Barco Gómez

D. Héctor Yágüez Martín

Representación del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) F. de Construcción y Servicios

D<sup>a</sup>. Ana Isabel García Mata

D<sup>a</sup>. Natalia Galán Armero

D<sup>a</sup>. Pilar Exposito Cortés

Por la Representación de la Mercantil GRUPO NORTE Agrupación Empresarial de Servicios S.L.

D<sup>a</sup>. Susana Placer Ribote

D. Eduardo Orusco Almazán