

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

4268 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de Plan de Igualdad de COPIMUR, S.L.

Visto el texto del Plan de igualdad de COPIMUR,SL., que fue suscrito con fecha 24 de junio de 2019 por la dirección de la organización, en representación de la misma, y de otra, por la representación legal de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del Plan de igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con código del Acuerdo número 30100032112019.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 25 de junio de 2019.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.



PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA 2019-2022



Índice

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN
2. CONCEPTO PLAN DE IGUALDAD
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
4. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN
6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. PERÍODO DE VIGENCIA
8. RECURSOS Y MEDIOS PARA SU APLICACIÓN
9. COMISIÓN DE IGUALDAD DE NOVAC
10. PLAN DE ACCIÓN
11. IMPLANTACIÓN
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Compromiso de la organización

Novac (Copimur S.L.) 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 la empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y fundamental de la política empresa de Novac (Copimur S.L) 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.

La disposición efectiva de Novac (Copimur S.L) hacia la aplicación de esta política de igualdad, se llevará a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad, que consiga una mejora continua en las condiciones de igualdad de oportunidades en toda la plantilla, activando al mismo tiempo los órganos de control, seguimiento y arbitraje para la resolución de conflictos con el fin de garantizar el logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Murcia, 20 de junio de 2019.—Francisco Giménez Rodríguez (Administrador Único)

2. Concepto del Plan de Igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres define el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de

trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas a determinados centros de trabajo.

3. Objetivos del Plan de Igualdad

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género
- Asegurar y garantizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad

4. Principios del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Novac se regirá por los siguientes principios que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla, convirtiendo en propias las definiciones de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

Principio de igualdad

Todos los trabajadoras y trabajadores de Novac son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en

la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Principio de no discriminación directa por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Prevención y actuación en casos de acoso sexual

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Prevención y actuación en acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

Principio de no discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Principio de indemnidad frente a represalias

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

5. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de Novac (Copimur S.L), con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo presentes o futuros de la organización.

6. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad de la empresa. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada de forma automática, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad.

7. Periodo de vigencia

El presente plan de Igualdad de NOVAC (Copimur S.L) entrará en vigor el 24 de junio de 2019 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 24 de junio de 2023.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente, hasta un plazo de seis meses. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

8. Recursos y medios para su aplicación

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, se dotará a las personas miembros de Comisión de Igualdad de los recursos necesarios, tanto de horas como de espacios, para desarrollar su función en el marco del presente plan.

9. Comisión de Igualdad de Novac

FUNCIONES:

La función principal será facilitar y garantizar la elaboración e implementación del Plan de Igualdad en Novac (Copimur S.L), basado en un diagnóstico previo de la situación de la empresa y a partir del cual se propondrán medidas encaminadas a conseguir la igualdad real en todos los ámbitos en que fuera necesario.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del plan de igualdad (compromiso de la alta dirección, diagnóstico de género, análisis de los resultados, definición de medidas o acciones que conformen en Plan de Igualdad, aplicación y ejecución de las acciones, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).

- Para la elaboración del Diagnóstico y Seguimiento de situación las funciones serán analizar los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa.

- Una vez analizados los datos, la Comisión de Igualdad acordará las medidas a desarrollar en la empresa con el fin de poder resolver de manera preventiva o correctiva las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico y a lo largo de la vigencia del plan.

- Las acciones a acordar para desarrollar en el marco del Plan de Igualdad deben estar relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

- Acceso al empleo.
- Condiciones de trabajo (clasificación profesional, retribución, tipo de contrato, puestos de responsabilidad)
- Promoción profesional
- Formación
- Retribución
- Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, laboral y familiar).
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Comunicación, Lenguaje y Publicidad no sexista

Se podrán añadir a estas áreas especificadas en la Ley 3/2007, otras como las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género, la atención a víctimas de malos tratos y la comunicación del propio Plan de Igualdad.

- Una vez realizado el diagnóstico de la situación y acordado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan que será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el plan, con los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los marcadores y cronogramas para su evaluación.

REUNIONES:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por e-mail con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación descrito anteriormente. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Además, todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

10. Plan de acción

Para la efectiva implantación del plan de igualdad es preceptivo establecer los puntos sensibles sobre los que actuar. Para ello se han seleccionado los siguientes:

A) Acceso al empleo y selección

Obtener el equilibrio en la composición de la plantilla de NOVAC (Copimur S.L.) en cuanto al número de hombres y mujeres, garantizando en los procesos de selección la plena igualdad de oportunidades. Para ello, se procederá a la revisión y adaptación del proceso de selección, de forma que recoja expresamente los principios de igualdad de oportunidades y garantice una selección basada en mérito, capacidad, aptitud e idoneidad de la persona candidata al puesto de trabajo a cubrir.

Se elaborará un manual para la persona que realiza las entrevistas, que será utilizado por la unidad de selección y por el personal responsable del puesto en las entrevistas de selección y/o promoción, al objeto de evitar actitudes discriminatorias.

La publicación de todas las ofertas de selección de personal, bien internas, o por cualquier otro medio, se realizarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos o prejuicios discriminatorios.

Se vigilará que las empresas de selección, empresas de trabajo temporal, colaboradores externos y empresas de intermediación laboral, compartan los mismos principios y política de reclutamiento y selección.

B) Clasificación profesional

El objetivo primordial es garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombre y mujeres en la clasificación profesional. Para ello se hará un análisis detallado y se valorará el sistema de clasificación profesional actual, adaptándolo a los principios de igualdad de oportunidades y desarrollo personal.

C) Retribución

Se pretende garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y hombres de un mismo puesto de trabajo y categoría profesional.

Asimismo, se revisarán los criterios de retribución variable, para no desfavorecer a las personas que, a lo largo del ejercicio en curso, no desarrollan su actividad laboral durante todo el año o durante toda la jornada laboral establecida.

Entre las siguientes medidas a adoptar se pueden destacar las siguientes:

a) Análisis detallado del sistema retributivo actual, a fin de detectar posibles desviaciones y establecer las correspondientes medidas correctoras, potenciando el aumento de la retribución en las mujeres, especialmente en los segmentos detectados en el diagnóstico previo como más desfavorecidos al existir mayores diferencias salariales respecto a los hombres.

b) En el cálculo de la retribución variable, vinculada a la consecución de objetivos, se aplicarán criterios de proporcionalidad al tiempo trabajado, a las personas que, a lo largo del ejercicio en curso, inicien períodos de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, reducción de jornada por cuidado de hijas/os o familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad y excedencia por motivos de conciliación familiar, con reserva del puesto de trabajo.

c) Periódicamente, cada dos años, realización de análisis estadísticos y comparativos sobre retribución de hombres y mujeres, con el fin de analizar posibles desviaciones y de adoptar las medidas adecuadas para corregirlas en el supuesto que se dieran.

D) Promoción

Elaboración del protocolo de promoción profesional de forma que recoja los principios de igualdad de oportunidades. Asimismo, se elaborará un programa que facilite la promoción del colectivo de empleados/as sin titulación mínima pero que cumple con los criterios competenciales de adecuación y formación profesional.

E) Formación

Para garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación a todo el personal se promoverá la actualización de conocimientos para las personas que se reincorporen al trabajo tras un período de suspensión del contrato derivada de maternidad/paternidad, excedencia o cualquier otra situación asimilable, siempre que conlleve reserva de puesto de trabajo, con el fin de alcanzar la más rápida integración con el resto de compañeros. Para ello se implementarán las siguientes medidas:

a) Sensibilización y concienciación al personal responsable de personas de la percepción real de la plantilla en igualdad de oportunidades.

b) Organización de mesas redondas con la dirección donde se trate el tema de la igualdad.

c) Inclusión, dentro de los planes de formación y desarrollo a directivos y mandos intermedios, de materias relativas a la gestión de personas y aspectos sobre la importancia de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, así como de los criterios de igualdad de oportunidades.

d) Formación y sensibilización a toda la plantilla en materia de igualdad.

e) Elaboración de un programa de desarrollo del talento para los perfiles menos representados a nivel de dirección, promoviendo la participación del género menos representado en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad y en especial los de desarrollo directivo.

f) Facilitar el acceso a la formación al personal con contrato suspendido por bajas o excedencias con derecho de reserva de puesto de trabajo, basada en causas familiares o de maternidad/paternidad, mediante las modalidades de formación a distancia y on-line.

g) Elaboración de una Memoria de Formación Anual que recogerá los datos relativos a la gestión de formación desagregados por sexo.

F) Comunicación interna

Se pretende garantizar que el sistema de comunicación tanto interna como externa, por cualquier canal o medio de expresión, así como la edición de todo tipo de documentación, evite el uso de un lenguaje sexista y se ajuste a los principios de igualdad de oportunidades.

Las medidas a adoptar serán las siguientes:

a) Revisión y adaptación de la Política de Comunicación Interna, de forma que recoja los principios de igualdad de oportunidades.

b) Formación en el uso del lenguaje del responsable de comunicación, así como al resto de personal que participe en acciones de comunicación.

c) Elaboración de un manual para el uso del lenguaje no sexista y su difusión a todo el personal de Novac (Copimur S.L).

d) Formalización y comunicación a toda la plantilla de la creación de la Comisión de Igualdad y designación del Responsable de Igualdad.

e) Publicación de fichas de buenas prácticas relativas a igualdad de oportunidades.

f) Publicación y difusión del Código de Conducta.

g) Publicación de las vacantes cubiertas a través de la promoción interna tanto femenina como masculina.

h) Creación de un barómetro de igualdad y un buzón de sugerencias.

G) Conciliación

El objetivo es potenciar las medidas de conciliación que Novac (Copimur S.L) ofrece a su personal, fomentando la igualdad y facilitando su uso a toda la plantilla y en formación a los mandos en materia de conciliación (Objetivo GM-2009)

a) Formación a toda la plantilla en materia de conciliación.

b) Diseño en el portal del empleado de una sección que recoja la totalidad de la información relativa a la conciliación familiar e igualdad.

c) Publicación de la información relativa al plan de conciliación mediante comparativa con la Ley, de cara a revalorizar las medidas de conciliación ya existentes y las que en el futuro se puedan adoptar.

d) Redacción y difusión de un procedimiento que regule la comunicación con el departamento de Capital Humano para que tenga conocimiento en lo relativo a las paternidades/maternidades acaecidas en la organización, de cara a fomentar el disfrute de las mismas.

e) Medición y registro del grado de satisfacción con las medidas de conciliación

f) Análisis de viabilidad para la introducción de mejoras en las medidas de conciliación ya existentes, de cara a conseguir un mayor y mejor equilibrio entre las necesidades de cada función /área de negocio y las necesidades de las personas.

H) Prevención acoso sexual

Al objeto de prevenir y eliminar cualquier manifestación de acoso en la empresa se desarrollarán las siguientes acciones:

a) Revisión y adaptación del código de conducta, de forma que recoja los principios de igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

b) Elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, que incluirá el procedimiento existente a tal efecto en la Disposición Adicional Séptima del Convenio Colectivo Sectorial para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

c) Tratamiento del acoso sexual como riesgo psicosocial, realizando acciones específicas pertinentes para prevenirlo en todos los niveles de la empresa.

11. Implantación

El plan de igualdad queda integrado en el código de buenas conductas de Novac (Copimur S.L) y como garante del desarrollo del mismo y el cumplimiento de los plazos se dispone el compromiso de la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la negociación y la toma de acuerdos vinculantes y la divulgación entre todos los empleados de la compañía de las acciones ejecutadas y de cuanta información consideren de interés para la consecución final de los objetivos propuestos.

12. Seguimiento y evaluación

Novac (Copimur S.L) pretende que el plan de igualdad cumpla los objetivos establecidos en tiempo, forma y contenido. En este sentido, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

1. Creación de un sistema de indicadores sobre los que se medirá el cumplimiento de cada acción.

2. Análisis de la consistencia de los objetivos fijados, la ambición de las metas marcadas y la bondad de los indicadores.

3. Percepción de la organización al respecto, para conocer su grado de satisfacción u objeciones.

4. Análisis de la gestión de la igualdad por parte de los responsables, valorando alternativas para fomentar una gestión adecuada.

Igualmente, se constituirá una Comisión de Igualdad, de naturaleza paritaria, que se reunirá anualmente y cuando las circunstancias lo requieran a petición de cualquiera de las partes.

La Comisión se encargará de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de la empresa, para lo cual dispondrá de información relativa a la aplicación y desarrollo del presente Plan de Igualdad, así como sobre las medidas ya adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

Murcia, 24 de junio de 2019.—La Empresa.—El Comité de Empresa.—Responsable Plan Igualdad.